https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Руководство по разрешению коллективных трудовых споров в Казахстане

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Центр Солидарности

РУКОВОДСТВО ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В КАЗАХСТАНЕ

доктор юридических наук Рахимбердин К.Х.

Нур-Султан, 2022

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

УДК 349.2

ББК 67.405.1
Р 27

Рахимбердин Куат Хажумуханович – доктор юридических наук, профессор НАО «Восточно-Казахстанский университет им. С. Аманжолова».

Рецензенты:
Калиакперова Е.Н. – доктор юридических наук, профессор НАО «Восточно-Казахстанский университет им. С. Аманжолова».
Мензюк Г.А. – кандидат юридических наук, доцент, декан факультета «Бизнеса, права и педагогики» Казахстанско-Американского Свободного университета.

Р 27 Рахимбердин К.Х. Руководство по разрешению коллективных трудовых споров в Казахстане. – Б.: 2022 – 56 с.

ISBN 978-9967-9346-6-5

Настоящее руководство посвящено комплексу правовых и практических проблем, связанных с возникновением коллективных трудовых споров как формы выражения социальных конфликтов в экономике современного Казахстана. Подробно освещаются сущность и признаки коллективных трудовых споров, правовые формы и процедуры их разрешения. На основе рекомендаций Международной организации труда и положений законодательства Республики Казахстан раскрывается сложный алгоритм рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, показываются особенности таких этапов разрешения коллективного трудового спора, как обращение в примирительную комиссию, трудовой арбитраж, в суд, а также объявление забастовки. Вниманию читателей предлагаются разнообразные ситуации, связанные с инструментарием разрешения коллективных трудовых споров в Республике Казахстан.

Руководство снабжено глоссарием терминов, вопросами для самоподготовки, творческими заданиями для группового обсуждения и решения, программой обучающего семинара, списком источников и рекомендуемой литературы.

Руководство предназначено для профсоюзных активистов, сотрудников общественных правозащитных организаций, адвокатов, юридических консультантов, судей, менеджеров и руководителей хозяйствующих субъектов, государственных органов и организаций, а также для всех интересующихся проблемами трудового права.

ISBN 978-9967-9346-6-5

УДК 349.2
ББК 67.405.1
©Рахимбердин К.Х., 2022

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Содержание

Введение……4

1. Что такое коллективный трудовой спор?.....6

2. Причины возникновения коллективных трудовых споров……11

3. Стороны коллективного трудового спора……14

4. Коллективный трудовой договор как «зеркало отражения» коллективного трудового спора……19

5. Порядок разрешения коллективного трудового спора……... 20

6. Роль правосудия в механизме разрешения коллективных трудовых споров……29

7. Забастовка как исключительное средство разрешения коллективного трудового спора……33

Заключение…… 44

Приложение…… 46

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Введение

В трудовых отношениях участвуют работники и работодатели как основные субъекты. К сожалению, их интересы далеко не всегда совпадают. Бывают различные конфликтные ситуации, обусловленные теми или иными обстоятельствами. Иногда эти обстоятельства связаны с объективными экономическими условиями, в которых находятся работники и работодатели. Иногда эти конфликты возникают из-за недобросовестного поведения работников, нарушения ими трудовой и служебной дисциплины. Порой конфликты обуславливаются злоупотреблениями со стороны работодателей (несвоевременная выплата заработной платы, необеспечение надлежащих условий труда работникам и т.п.). Правовые предпосылки создания механизма по разрешению трудовых споров содержит Конституция Республики Казахстан, в соответствии с которой «признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ч.3 статьи 24 Основного закона Республики Казахстан).

Таким образом, социальная юридическая значимость коллективных трудовых споров и порядка их разрешения обуславливает то обстоятельство, что коллективные трудовые споры непосредственно упомянуты в Основном законе нашего государства. Кроме того, о механизме разрешения коллективных трудовых споров говорят и международные стандарты, посвященные охране и защите важнейших социальных прав и свобод человека. Национальное законодательство Республики Казахстан также содержит положения о коллективных трудовых спорах. Однако это не означает, что существует абсолютная ясность в понимании организационно-правового механизма разрешения коллективных трудовых споров который бы, с одной стороны, имплементировал рекомендации Международной организации труда (МОТ), а с другой – опирался на необходимую и достаточную базу национального законодательства Республики Казахстан.

В связи с этим возникает необходимость систематизации и изложения подобного механизма путём создания Руководства по разрешению коллективных трудовых споров в Республике Казахстан, предлагаемого вниманию уважаемых читателей.

Целью настоящего Руководства является построение и освещение чёткого и последовательного алгоритма разрешения коллективных трудовых споров, основанного на рекомендациях международных стандартов прав человека в области социальных, трудовых отношений и положениях национального законодательства Республики Казахстан.

Данная цель предусматривает необходимость постановки и решения следующих взаимосвязанных задач:

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

1) Получение читателями и обучаемыми новых знаний и компетенций относительно сущности коллективных трудовых споров, предпосылок их возникновения, субъектного состава, способов разрешения и правовых последствий;
2) Содействие развитию у читателей и обучаемых умений анализировать ситуации коллективных трудовых споров, понимать закономерности и особенности их разрешения, представлять роль международных стандартов, посвящённых социальным правам и свободам человека, национального законодательства Республики Казахстан в механизме разрешения коллективных трудовых споров;
3) Развитие у читателей и обучаемых навыков использования инструментария международных стандартов МОТ и законодательных актов Республики Казахстан в процессе оценки коллективных трудовых споров и при их разрешении;
4) Содействие повышению уровня правовой культуры населения, работников, состоящих в трудовых отношениях, работодателей, лидеров и активистов профсоюзного движения в сфере урегулирования трудовых споров;
5) Оказание положительного влияния на гармонизацию общественных отношений, связанных с коллективными трудовыми спорами в Республике Казахстан, укрепление его цивилизованных начал;
6) Активизация внимания общественности к проблеме возникновения и разрешения коллективных трудовых споров.

По результатам изучения настоящего руководства читатели смогут:

1) Расширить свои знания в области коллективных трудовых споров, механизма и процедур их разрешения;

2) Улучшить умения анализировать правовую технологию разрешения коллективного трудового спора, усовершенствовать навыки работы с законодательными актами Республики Казахстан и международными стандартами, посвященными социальным правам и свободам человека применительно к разрешению коллективных трудовых споров с учётом современных социально-экономических и правовых реалий, существующих в Республике Казахстан.

Мы желаем уважаемым читателям вдумчивого и заинтересованного изучения предлагаемого Руководства по разрешению коллективных трудовых споров и надеемся, что оно будет полезным в их профессиональной и иной социальной деятельности. Руководство включает в себя лекционный материал, глоссарий, вопросы по самоподготовке и практико-ориентированные задания для творческой работы в группах обучаемых. Оно снабжено программой обучающего семинара по коллективным трудовым спорам, списком рекомендуемой литературы и источников, связанных с различными аспектами разрешения коллективных трудовых споров в Республике Казахстан.

1. Что такое коллективный трудовой спор?

В условиях многолетнего развития рыночной экономики в независимом Казахстане сформировалась богатая палитра участников хозяйственной, экономической деятельности. Возникли новые формы занятости населения, модели трудовых коллективов, появилось множество негосударственных работодателей. Однако расширившиеся возможности рынка труда, его динамичное, инновационное развитие оказались связанными со множеством проявлений социальных конфликтов, массовыми нарушениями трудовых прав работников и появлением целого комплекса проблем и противоречий, подрывающих ценности и постулаты социального государства. Крайним проявлением этих конфликтов стали трагические события января 2022 года в нашей стране. Их непосредственной предпосылкой оказалось нарушение социальных прав граждан и ухудшение условий их жизнедеятельности в результате сговора монополистов, контролировавших рынок сжиженного газа и почти троекратно увеличивших цену на него для потребителя. Справедливое недовольство населения, вышедшего на митинги и акции протеста, было умело использовано организаторами вооружённых столкновений, выпустивших на улицы крупных городов Казахстана вооруженных боевиков-террористов, едва не погрузивших страну в хаос, который поставил на грань катастрофы все достижения государственной независимости Казахстана. Один из горьких уроков этих событий заключается в необходимости повышенного внимания властей, крупного бизнеса, профсоюзного актива и широкой общественности к проблематике защиты социальных, трудовых прав граждан, включая вопросы урегулирования и разрешения трудовых споров.

Что же собой представляют коллективные трудовые споры?

В соответствии с пунктом 16 статьи 1 Трудового кодекса РК (далее - ТК РК), 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.

Таким образом, «ядром» трудового спора являются разногласия между работниками и работодателями по поводу выполнения трудовой функции, условий трудового договора, прав и обязанностей сторон и иных обстоятельств, обуславливающих возникновение трудового спора. Отметим признаки трудового спора:

1) наличие разногласий сторон (работника и работодателя);

2) возникновение конфликтной ситуации в трудовых отношениях;

3) наличие участников спора и их требований;

4) существование особой сферы трудовых отношений как предмета трудового спора;

5) наличие различных форм выражения трудового спора;

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

6) необходимость правового урегулирования данного спора и наличие его правовых последствий.

Таким образом, коллективный трудовой спор – это правовой конфликт между работниками и работодателем, находящийся в сфере трудовых отношений.

В юридической литературе отмечается, что коллективный трудовой спор выступает важнейшей формой самозащиты работниками своих трудовых прав. В связи с этим «разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор лишь тогда, когда оно не урегулировано сторонами самостоятельно и поэтому вынесено на рассмотрение юрисдикционного органа»[1].Иными словами, трудовой спор как правовая категория тесно связан с наличием разногласий между коллективом работников и работодателем, а также с передачей этих разногласий на рассмотрение юрисдикционного органа. Об этом, в частности, пишет А.И.Балашов, полагающий, что трудовые споры – это «поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда»[2].

Известно, что трудовые споры бывают индивидуальными и коллективными. Предметом исследования в нашем руководстве является именно коллективный трудовой спор. Поэтому отметим, что в данном конфликте в качестве его сторон выступают работники одной или нескольких организаций (трудовые коллективы в лице их представителей) и работодатель или работодатели нескольких организаций (в лице их представителей, ассоциаций). В юридической литературе обращается внимание на то обстоятельство, что коллективные трудовые споры возникают из трёх правовых отношений: 1) правоотношения трудового коллектива с работодателем, его администрацией, вышестоящим органом управления; 2) правоотношения профсоюзного комитета с администрацией, представляющей работодателя; 3) социально-партнерские отношения представителей работников и работодателей с участием органов исполнительной государственной власти[3].

Исследователь Залмаа Сухбаатар справедливо отмечает, что коллективный трудовой спор – «неурегулированные разногласия, возникшие между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и/или изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения, толкования, выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных

[1] Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. – СПб филиал ГУ ВШЭ, 2008. – с.7.
[2] Там же, с.9.
[3] Там же с.10.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

нормативных актов»[4]. Таким образом, коллективный трудовой спор – это не просто разногласия между трудовым коллективом работников и работодателем, а разногласия, имеющие определенный предмет – условия труда, нарушения положений коллективного трудового договора и другие обстоятельства. Обратим внимание уважаемого читателя на то, что беспредметных трудовых конфликтов не бывает. Разногласия между работниками и работодателями всегда имеют определенную сферу социальных связей и отношений. Следует отметить, что трудовое законодательство Республики Казахстан не допускает ведения переговоров между работодателями и работниками по разрешению коллективного трудового спора без участия профессионального союза, если в конкретной организации такой профсоюз имеется[5]. Таким образом, казахстанский законодатель уделяет большое внимание роли профессиональных союзов в механизме урегулирования коллективных трудовых споров.

Вопросам разрешения коллективных трудовых споров посвящены глава 16 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) и статья 21 Закона Республики Казахстан о профессиональных союзах. В соответствии с содержанием статьи 163 ТК РК можно сделать вывод о том, что коллективный трудовой спор считается возникшим со дня письменного уведомления работодателя о требованиях работников по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя, оформленных в соответствии со статьей 164 ТК РК. Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые работниками требования не позднее трёх рабочих дней, объединения (ассоциации, союзы) работодателей – не позднее пяти рабочих дней со дня их получения и принять меры для их разрешения, а при невозможности разрешения в указанный срок, довести свои решения и предложения в письменном виде до работников с указанием своих представителей для дальнейшего рассмотрения возникших разногласий. Следовательно, коллективный трудовой спор связан с допущенными работодателем нарушениями относительно выполнения условий коллективного трудового договора, иных актов работодателя, касающихся правового режима условий труда всего коллектива работников.

Предмет коллективного трудового спора может быть различным: невыплата заработной платы работникам или нарушение сроков её выплаты, невыполнение работодателем своих социальных обязательств, необоснованное привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности. Наряду с этим, в Нормативном Постановлении Верховного Суда Республики

[4]Залмаа Сухбаатар. Разрешение коллективных трудовых споров по законодательству Монголии и Российской Федерации (сравнительное исследование): диссертация ... кандидата юридических наук: ФГБОУ ВО Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2016. –с.19-20.
[5]Хасенов М. Х. Новеллы трудового законодательства Казахстана от 4 мая 2020 года. Трудовое и социальное право. - № 2 (34) 2020 – с.35.

Казахстан от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» отмечается, что «…Согласительными комиссиями рассматриваются индивидуальные трудовые споры по вопросам, возникающим в процессе применения трудового законодательства при регулировании трудовых отношений, отношений, непосредственно связанных с трудовыми, по вопросам социального партнерства, а также безопасности и охраны труда»[6]. И хотя выше приведённая цитата говорит о позиции Верховного суда Республики Казахстан применительно к предмету индивидуального трудового спора, она вполне справедлива и в отношении коллективного трудового спора. Следовательно, конфликтные ситуации, обусловленные несоблюдением требований безопасности и охраны труда, также включаются в предмет трудового спора.

Исходя из изложенного, приведём для уважаемых читателей наше авторское определение коллективного трудового спора. **Коллективный трудовой спор – это особый социальный конфликт, выразившийся в разногласиях и противоречащих друг другу подходах трудового коллектива работников и их представителя с работодателем, а равно его представителем, обусловленных несоблюдением условий труда работников, режима безопасности и охраны их трудовой деятельности, требований коллективного договора, подлежащий урегулированию при помощи юрисдикционных средств, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.**

Отметим ряд признаков коллективного трудового спора:

1) Наличие социального конфликта, проявившегося в столкновении интересов работодателей и трудовых коллективов работников;

2) Наличие предмета трудового спора, включающего совокупность условий труда, требований коллективного трудового договора и иных нормативных актов работодателя, касающихся режима труда и отдыха, сроков выплаты заработной платы, социального страхования работников, охраны и безопасности труда на производстве, недопущения дискриминации в трудовых отношениях. Именно нарушения в указанных сферах, выступают катализатором возникновения и развития коллективного трудового спора;

3) Наличие субъектного состава коллективного трудового спора, в котором обязательными сторонами выступают трудовой коллектив работников организаций, профсоюзный комитет и администрация как уполномоченный орган, представляющий интересы работодателя. Конечно, в коллективном трудовом споре есть и другие субъекты, относящиеся, например, к элементам механизма его разрешения. Однако вполне очевидно, что возникший социальный конфликт мы можем именовать коллективным трудовым спором только в том

[6]О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров. Нормативное Постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9. // http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

случае, если в нем участвуют работодатели и социальные коллективы работников;

4) Наличие комплекса причин возникновения коллективных трудовых споров, ключевая роль среди которых принадлежит нарушениям положений коллективного трудового договора как особого источника правового регулирования общественных отношений между работодателями и трудовыми коллективами работников;

5) Существование правовых основ легитимации коллективного трудового спора и построения организационно-правового механизма его разрешения. Коллективный трудовой спор как проявление конфликта и разногласий работодателей и социальных коллективов работников находит отражение в международных правовых актах и, в частности, в Конвенциях МОТ, в трудовом законодательстве Республики Казахстан. Наряду с этим, в его нормах и институтах оговаривается порядок разрешения коллективных трудовых споров;

6) Установление юрисдикционных средств признания и разрешения коллективного трудового спора. Этот признак означает, что коллективный трудовой спор становится правовым явлением с момента, когда социальный конфликт между работниками и работодателями приобретает определенные правовые формы и процедурные рамки, может получить разрешение при помощи инструментария правовых средств и механизмов, предусмотренных законодательством Республики Казахстан;

7) Наличие цели разрешения коллективного трудового спора, которая заключается в урегулировании разногласий и в нахождении компромисса между сторонами, в устранении нарушений коллективного трудового договора и других нормативных актов работодателя, касающихся условий труда работников, безопасности их трудовой деятельности, соблюдения сроков и размера выплаты заработной платы, недопущения дискриминации в трудовых отношениях, обеспечения социальной защиты работников, расследования несчастных случаев на производстве;

8) Существование различных средств и способов разрешения коллективного трудового спора, включая даже такое радикальное средство коллективного протеста работников, как забастовка.

В условиях рыночной экономики коллективные трудовые споры, увы, неизбежны, поскольку в сфере взаимоотношений наемного труда и капитала, существуют многочисленные социальные противоречия. Они усугубляются сложившейся в современном Казахстане реальностью, связанной с масштабным распространением коррупции, часто проявляющемся пренебрежении со стороны крупного бизнеса в отношении трудящихся, соблюдения гарантий безопасности труда на производстве. Ухудшает ситуацию с коллективными трудовыми спорами трайбализм, сокрытие чиновниками противоправных форм поведения работодателей, дискриминация женщин, несовершеннолетних, мигрантов в сфере трудовых отношений. Кроме того определенные сложности в юридической

защищенности работников возникли в условиях пандемии коронавируса, когда получила распространение работа на «удаленке» – в дистанционном режиме с использованием интернет-платформ. Нередко недобросовестные работодатели нарушают права и законные интересы таких работников «цифровой эры». В этих условиях особую значимость получают цивилизованные, правовые средства и способы разрешения коллективных трудовых споров.

2. Причины возникновения коллективных трудовых споров

Как отмечалось нами в предыдущем параграфе, коллективные трудовые споры имеют социально обусловленный характер. Они вызваны глубинными социальными противоречиями рыночной, капиталистической экономики и усложняются коррупционными, дискриминационными проблемами, существующими в трудовых отношениях в современном Казахстане. Вместе с тем причины возникновения коллективных трудовых споров проявляются в фактических обстоятельствах нарушения социальных, трудовых прав работников, несоблюдения работодателем условий коллективных трудовых договоров.

Как справедливо отмечает исследователь Залмаа Сухбаатар, «глубинной причиной возникновения коллективных трудовых споров является противоположность интересов работников и работодателей, носящая объективный характер»[7]. Увы, но полной гармонии этих интересов быть не может, и противоречия между работниками и работодателями, имеют вполне объективный и закономерный характер. В тоже время нельзя не отметить и наличие субъективных причин коллективного трудового спора, которые детерминируется различными факторами, зависящими от волеизъявления и поведения участников трудовых отношений. Как отмечается в юридической науке, субъективные причины коллективных трудовых споров «определяются в основном недостатками и ошибками в деятельности субъектов трудового права. Среди них выделяются неправильное толкование правовой нормы, нарушение работодателем трудовых прав работника, вызванное наличием психологического конфликта между ними. Разногласия между работниками и работодателем (работодателями) чаще всего связаны с недовольством работников позицией и действиями работодателей, нарушением, по мнению работников, представляющих их профсоюзов трудовых прав и связанных с ними интересов»[8]. Таким образом, существует комплекс причин, предпосылок возникновения коллективных трудовых споров. Мы согласны с тем, что причины трудовых споров «представляют собой негативные факторы, вызывающие различную

[7]Залмаа Сухбаатар. Разрешение коллективных трудовых споров по законодательству Монголии и Российской Федерации (сравнительное исследование): диссертация ... кандидата юридических наук: ФГБОУ ВО Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2016. –с.75.
[8] Там же, с.75.

оценку спорящими сторонами осуществления субъективного или коллективного трудового права и интереса или исполнения трудовой обязанности, то есть вызывают их разногласия»[9]. В связи с этим нередко в перечне причин возникновения коллективных трудовых споров находятся «виновные действия должностных лиц, отражающие их субъективные негативные черты. Но причина негативного свойства может быть и со стороны трудового коллектива как спорящей стороны, проявляющего групповой эгоизм, не считающегося с производственными интересами»[10].Таким образом, по мнению отдельных исследователей, причины возникновения коллективных трудовых споров в субъективном отношении детерминируются и недобросовестным поведением работников, что проявляется в групповом эгоизме, в необоснованных требованиях повышения заработной платы, в производственном браке, прогулах, появлении на работе в нетрезвом состоянии. Думается, однако, что подобное недобросовестное поведение работников в механизме возникновения трудовых споров характерно скорее для высокоразвитых в экономическом отношении обществ с эффективной системой социальной защиты работников. В современном Казахстане, где существуют безработица и острая проблема низких трудовых доходов населения в массовом сознании работников блокируется психологические факторы, способствующие пьянству и массовым нарушениям трудовой дисциплины, а психологическая зажатость работников не позволяет им выдвигать в отношении работодателей требования о радикальном изменении заработной платы и улучшении условий труда. Так было по крайней мере до настоящего времени, когда в январе 2022 года возникла ситуация высокого риска радикализации социальных протестов. Исключение, пожалуй, составляют протестные акции в городе Жанаозене, происходившие в 2011 году на фоне забастовочного движения как исключительного средства разрешения коллективных трудовых споров. Поэтому полагаем, что в современном казахстанском обществе субъективные причины возникновения коллективных трудовых споров чаще всего обуславливаются недобросовестным, эгоистическим поведением работодателей, отсутствием внимания к нуждам и потребностям трудящихся. В отдельных случаях это могут быть ошибки в подборе и расстановке кадров, в организации производства, в менеджменте, в толковании норм трудового законодательства Республики Казахстан, положений коллективных трудовых договоров. В литературе отмечают также проблему отставания индивидуального сознания от общественного, отклонения от норм общественной морали, проявляющегося в бюрократизме работодателей, в нежелании выслушивать критику в свой адрес, в игнорировании прав и законных интересов работников. В целом причины возникновения трудовых споров обуславливаются предметом этих споров и требованиями, обращенными к

[9] Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. – СПб филиал ГУ ВШЭ, 2008. – с.12.
[10] Там же, с.12.

работодателю со стороны трудовых коллективов работников. Как отмечается отдельными исследователями, «они могут выдвигаться в связи:

1) с установлением, изменением, выполнением условий коллективного договора;

2) с установлением либо изменением условий труда (включая заработную плату);

3) с выполнением условий соглашения (отраслевого, регионального, профессионального и т. п.);

4) с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников в случаях, установленных законом, коллективным договором, соглашением»[11].

Заслуживает внимание то обстоятельство, что для многих субъектов экономической деятельности, относящихся к негосударственному сектору, трудовое законодательство фактически трансформировалось в некий вариант обычного права, при котором цивилизованные инструменты разрешения коллективных трудовых споров встречают коррупционный и иной саботаж со стороны хозяйской власти работодателей. Нередко на предприятиях среднего, а порой крупного бизнеса трудовые отношения незаконно подменяются гражданско-правовыми отношениями, что фактически загоняет в «тень» и делает нелегитимными коллективные трудовые споры и способы их разрешения. Какой вроде коллективный трудовой спор, если нет трудовых отношений и работников, вместо которых выступают исполнители гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг и договоров подряда. Кроме того, во множестве частных предприятий вообще не создаются профсоюзные организации и нет реальных организационно-правовых средств для защиты коллективных социальных прав и законных интересов работников таких предприятий.

Таким образом, специфика социально-экономической ситуации, влияет на детерминанты коллективных трудовых споров и существенно усложняет применение правовых средств и способов разрешения коллективного трудового спора. Исходя из изложенного, субъективными причинами возникновения коллективных трудовых споров являются:

1) Нарушения положений коллективных трудовых договоров, касающихся условий труда, размера, порядка и сроков выплаты заработной платы, безопасности труда, режима рабочего времени и времени отдыха, а равно иные обстоятельства, противоречащие положениям коллективного трудового договора;

2) Нарушения трудового законодательства Республики Казахстан в части, касающейся обеспечения социальных прав, свобод, законных интересов работников, трудовых коллективов, профсоюзных организаций;

[11]Залмаа Сухбаатар. Разрешение коллективных трудовых споров по законодательству Монголии и Российской Федерации (сравнительное исследование): диссертация ... кандидата юридических наук: ФГБОУ ВО Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2016. –с.77.

3) Произвол со стороны работодателей, проявления дискриминации работников, унижения их человеческого достоинства, игнорирование недовольства условиями труда, нарушениями социальной справедливости в управленческой политике работодателей;

4) Ошибки организации производственного процесса в подборе и расстановке кадрового персонала, в деятельности по стимулированию отдельных категорий работников, в распределении организационных, финансовых и материальных ресурсов предприятий;

5) Наличие коррупционных связей и отношений, трайбализм и вызванные этим необоснованные льготы и привилегии одним категориям работников по сравнению с другими категориями, воспрепятствование созданию и деятельности профсоюзных организаций.

Понимание сущности причин возникновения коллективных трудовых споров необходимо для того, чтобы лучше устанавливать их закономерности и специфику, более четко видеть и оценивать возможности нейтрализации тех или иных причин. Это, в свою очередь, будет способствовать более эффективному использованию правового инструментария в алгоритме разрешения коллективных трудовых споров.

3. Стороны коллективного трудового спора

Для правильного понимания путей разрешения коллективного трудового спора, большое значение имеют надлежащие представления не только о причинах возникновения подобных споров, но и об их субъектном составе. Иными словами, коллективный трудовой спор имеет своих участников, обладающих правосубъектностью, в том числе и в сфере трудовых отношений. Как отмечается в юридической науке, субъектами данных правоотношений «являются работодатели и работники как стороны коллективных трудовых споров и их представители, действующие от их имени в интересах представляемых»[12]. Мы солидарны с такой позицией и в данном случае считаем необходимым уточнить, что это основные субъекты правовых отношений возникновения и разрешения коллективного трудового спора. Таким образом, к числу основных субъектов данных правоотношений относятся:

1) **Работники, интегрированные в трудовой коллектив;**
2) **Представители трудового коллектива – профсоюзные организации;**
3) **Работодатели, т.е. лица и организации, осуществляющие привлечение работников к труду, организующие и обеспечивающие процесс выполнения работниками своих трудовых функций;**

[12]Залмаа Сухбаатар. Разрешение коллективных трудовых споров по законодательству Монголии и Российской Федерации (сравнительное исследование): диссертация ... кандидата юридических наук: ФГБОУ ВО Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2016. –с.44.

4) Представители работодателей как лица, действующие в интересах работодателей.

В современной юридической науке понятие трудового коллектива не получило детального анализа и освещения, по крайне мере такого внимания, которое уделялось ему в период социализма. Трудовой коллектив можно рассматривать, как обладающие организационным единством объединение всех работников, осуществляющих совместную трудовую деятельность на государственном или частном предприятии, в учреждении, в организации любой формы собственности. Трудовой коллектив – это сосредоточие не только организационных, но и профессиональных, межличностных, социальных, духовных связей и отношений. Трудовой коллектив способен аккумулировать и передавать социальный и профессиональный опыт лицам молодого возраста, вступающим в него, осознавать и отстаивать свои правоохраняемые интересы. Что касается работодателя, то он выступает важным субъектом трудовых правоотношений, включая отношения по принятию и реализации коллективных трудовых договоров. Наряду с этим, работодатель участвует и в иных правоотношениях, например, в сфере социального партнерства, социального страхования работников. Он также обладает трудовой правосубъектностью, признаваемой законодательством, как юридическая возможность осуществления субъективных прав и юридических обязанностей в сфере трудовых отношений. Работодатели могут быть физическими лицами (индивидуальными предпринимателями), юридическими лицами, государственными органами и организациями. Следовательно, работодатели могут быть индивидуальными и коллективными субъектами, действующими лично или через своих представителей при урегулировании коллективного трудового спора. Представительство в сфере труда понимается «как правомерное действие уполномоченных в установленном в порядке субъектов, представителей работников и работодателей, совершаемые в целях защиты прав и выражения законных интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, оптимального согласования их социальных интересов»[13]. При этом в юридической литературе подчёркивается, что представительство работников «отличается от гражданско-правового представительства своим социальным характером. Оно основано на необходимости выразить интересы коллективного субъекта (работников) через деятельность полномочных на то органов, признанных в качестве таковых законом»[14]. Очевидно, что такими представителями социальных интересов трудовых коллективов выступают профсоюзные организации.

Это находит свое выражение в трудовом законодательстве Республики Казахстан. Так, например, статья 20 ТК РК устанавливает, что интересы

[13]Избиенова Т. А. Представительство в трудовом праве вопросы теории и законодательства и практики. Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2013. С.39

[14] Трудовое право. Учебник / под. ред. Смирнова О.В., Снигиревой И.О. М., 2009. С. 164.

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

работников в пределах делегированных им полномочий представляют органы профсоюзов в соответствии со ст.ст. 11-14 Закона о профсоюзах, а при их отсутствии – выборные представители. При этом в случае, если членство работников в профсоюзах составляет менее половины штатной численности работников организации, то интересы работников могут представлять профсоюзы и выборные представители. Не допускается ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками без участия профсоюза, если в данной организации создан профсоюз. Наконец, работники, не являющиеся членами профсоюза, не принимавшие участие в избрании выборных представителей работников вправе делегировать право представлять их интересы профсоюзным органам, выборным представителям работников. На основании письменного заявления работника профсоюзные органы, выборные представители работников обеспечивают представительство его интересов. В пп. 9) п.1 статьи 22 ТК РК работнику гарантируется участие через своих представителей в коллективных переговорах и разработке проекта коллективного договора, а также ознакомление с подписанным коллективным договором.

Необходимо отметить, что в соответствии с ранее действовавшим Генеральным соглашением между Правительством РК, объединениями работников и работодателей на 2018-2020 гг., представительство работников осуществляют только две организации. Основная организация – Федерация профсоюзов Республики Казахстан – наследница Казахского совета профессиональных союзов (Казсовпрофа), который представлял собой подразделение Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов (ВЦСПС) в Казахской ССР. 10 октября 1990 года на XIV съезде профсоюзов Казахстана была принята Декларация об образовании Федерации профессиональных союзов Казахской ССР, которая после объявления независимости Казахстана преобразовалась в Федерацию профсоюзов Республики Казахстан (ФПРК). На 2021 год, согласно данным ФПРК, её численность составляла 2 миллиона членов (около 30% трудящихся) и в её состав входило около 16 000 первичных организаций[15]. Вторая организация – Казахстанская конфедерация труда, в которую согласно информации, размещённой на её сайте, входят 11 отраслевых профсоюзов и 3 территориальных объединения профсоюзов (Алматы, Актобе, Караганды), а общая численность составляет 800 тысяч членов[16]. Необходимо также отметить, что и организации работодателей на национальном уровне представлены тоже только двумя

[15] Выступление председателя Федерации профсоюзов РК Даулеталина С.Т. на форуме первичных профсоюзных организаций, посвященном празднованию 30-летия Независимости РК и дня профсоюзов Казахстана. https://kasipodaq.kz/2021/10/12/%d0%b2%d1%8b%d1%81%d1%82%d1%83%d0%bf%d0%bb%d0%b5%d0%bd%d0%b8%d0%b5-%d0%bf%d1%80%d0%b5%d0%b4%d1%81%d0%b5%d0%b4%d0%b0%d1%82%d0%b5%d0%bb%d1%8f-%d1%84%d0%b5%d0%b4%d0%b5%d1%80%d0%b0%d1%86%d0%b8%d0%b8-7/

[16] Сайт Казахстанской конфедерации труда https://ropkct.kz/contakts.html

организациями: Национальной палатой предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» и Конфедерацией работодателей Республики Казахстан.

Согласно статье21 Закона РК о профсоюзах – последние вправе выдвигать требования с соблюдением порядка и на условиях, определенных Трудовым кодексом. Профсоюзы могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур им не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случае уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения им соглашения, достигнутого в ходе разрешения спора. При этом запрещается призывать работников к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной. В п.п. 3-4 этой статьи указано, что профсоюзы организовывают и проводят забастовки, мирные собрания в соответствии с законодательством Республики Казахстан, то есть, Трудовым кодексом и Законом РК о порядке организации и проведения мирных собраний[17], а также могут объединять свои усилия для проведения совместных акций протеста и проводить такие акции в знак солидарности с другими профсоюзами и группами работников.

Таким образом, профессиональным союзам, выражающим представительство социальных прав и интересов трудовых коллективов работников, принадлежит ключевая роль в субъектном составе отношений по возникновению и разрешению коллективных трудовых споров.

Заслуживает внимание то обстоятельство, что рекомендации МОТ подчёркивают особую роль профсоюзов в этом организационно-правовом механизме. Так, например, Комитет по свободе объединений МОТ подчеркивал нежелательность неучастия профсоюзов в разрешении коллективного трудового спора, указывая, что прямые договоренности между работодателем и группой лиц, не относящихся к профсоюзу, который действует в организации, не способствуют успешным коллективным переговорам, как того требуют рекомендации конвенций МОТ.

Что касается представителей работодателей, то ими могут выступать учредители органов государственной власти Республики Казахстан – министерства, государственные комитеты, республиканские агентства. Вполне очевидно, что это представители работодателей (нанимателей) для государственных служащих и иных лиц, выполняющих трудовые функции в территориальных и структурных подразделениях органов государственной власти.

Имеются ли какие-либо иные субъекты разрешения коллективного трудового спора, помимо названных нами выше? Очевидно, что такие имеются и они выступают факультативными по отношению к основным субъектам. Данные стороны появляются тогда, когда представители трудового коллектива и

[17] Закон Республики Казахстан от 25 мая 2020 года № 333-VI ЗРК «О порядке организации и поведения мирных собраний в Республике Казахстан» // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан «Әділет». http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2000000333#z12

работодателя не смогли найти общий язык в процессе переговоров. **К числу таких субъектов следует отнести примирительные комиссии, трудовой арбитраж, забастовочный комитет (в случаях, если в процессе разрешения коллективного трудового спора пришлось прибегнуть к такому радикальному средству, как объявление забастовки).**

Кроме того, в процессе урегулирования коллективного трудового спора на любом его этапе стороны спора могут обратьcя к независимому посреднику. Посредничество и его процедуры являются автономными по отношению к деятельности примирительной комиссии и трудового арбитража, могут осуществляться параллельно с разрешением спора данными субъектами. В качестве независимого посредника может выступить медиатор как физическое лицо либо как представитель некоммерческой организации, оказывающей услуги по примирению (медиации). В Республике Казахстан деятельность медиаторов получила достаточно широкое распространение в сферах самых разнообразных правовых отношений и социальной деятельности. Сфера трудовых отношений также востребует услуги профессиональных медиаторов и поэтому они с полным основанием могут рассматриваться как субъекты разрешения коллективных трудовых споров.

Обратим внимание читателей на то, что **примирительные комиссии, профессиональные медиаторы (посредники), трудовой арбитраж, забастовочные комитеты являются субъектами именно разрешения, а не возникновения коллективных трудовых споров.** Они реализуют свою праводееспособность на тех этапах, когда коллективный трудовой спор уже стал реальностью, и необходимо осуществлять деятельность по его урегулированию и разрешению. Не будет ошибкой считать, что данные субъекты обладают важнейшим правом на действия по урегулированию таких споров и по принятию организационных решений, связанных с подобными действиями. Более того, примирительные комиссии, трудовой арбитраж, забастовочные комитеты создаются именно в целях разрешения коллективного трудового спора, обладая той самой, специальной правосубъектностью. Медиаторы, как отмечалось нами ранее, осуществляют примирительные процедуры по самым разным основаниям, и участие в урегулировании коллективных трудовых споров – это только одна из сторон их деятельности. Как видят уважаемые читатели, субъектный состав отношений по разрешению коллективных трудовых споров достаточно широк. Эти субъекты (стороны) придают динамику и своеобразие всему процессу урегулирования коллективных трудовых споров на различных этапах его осуществления.

4. Коллективный трудовой договор как «зеркало отражения» коллективного трудового спора

Трудовое законодательство Республики Казахстан уделяет большое внимание вопросам обеспечения социального партнерства. Трудовые отношения должны способствовать социальному миру, диалогу и сотрудничеству их субъектов. Подобный диалог осуществляется в рамках переговорного процесса и прежде всего между работодателями и трудовыми коллективами работников. Для минимизации противоречий между ними и для смягчения остроты конфликтных ситуаций важное значение приобретает инструментарий коллективных трудовых договоров. Являясь источниками национального трудового права, широко известными мировой практике социального партнерства, коллективные трудовые договоры играют важную роль в механизме предотвращения коллективных трудовых споров. В тоже время они выступают конструктивным элементом социального партнерства. Коллективные трудовые договоры словно сигнализируют государству о том, что юридически закреплен баланс интересов работников и работодателей в условиях социального партнёрства.

Трудовой кодекс Республики Казахстан включает раздел 3 «Социальное партнерство и коллективные отношения в сфере труда». Он состоит в основном из декларативных норм и определяет, что сторонами социального партнерства являются государство в лице соответствующих исполнительных органов, работники и работодатели в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке. При этом согласно п.2 ст.147 ТК РК социальное партнерство обеспечивается в форме взаимодействия сторон посредством органов социального партнерства: 1) на республиканском уровне – республиканской трехсторонней комиссией по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений; 2) на отраслевом уровне – отраслевыми комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений; 3) на региональном (областном, городском, районном) уровне – областными, городскими, районными комиссиями по социальному партнерству и регулированию социальных и трудовых отношений; 4) на уровне организаций в форме коллективных договоров, устанавливающих конкретные взаимные обязательства в сфере труда между представителями работников и работодателей на основе законодательства Республики Казахстан.

Раздел 3 Трудового кодекса Республики Казахстан содержит главу 14 «Коллективный договор». В статье 156 ТК РК в этой главе определено, что сторонами коллективного договора являются работодатель и работники в лице их представителей, уполномоченных в установленном порядке, а также указан порядок ведения коллективных переговоров, разработки и заключения коллективного договора. Ст.ст. 157-158 ТК РК определяют структуру и содержание коллективного договора, сроки и сферу его действия, а также ответственность сторон. Необходимо отметить, что согласно п.3 ст.156 ТК РК в

организации может быть заключен только один коллективный договор, который распространяется на всех работников предприятия или организации, а профсоюз, представляющий меньшинство работников, не имеет возможности заключить коллективный договор в отношении своих членов. Кроме того, коллективный договор разрабатывается на основе генерального, отраслевого и территориального соглашений, в разработке которых принимают участие только объединения профсоюзов, отвечающие требованиям ст.ст. 11-13 Закона о профсоюзах. Это создает определённые проблемы для независимых профсоюзов и других выборных представителей работников с точки зрения их влияния на содержание коллективного договора.

Напомним читателю, что современная юридическая наука основывается на понимании двойственной правовой природы коллективного трудового договора. С одной стороны, он является договорным выражением воли трудового коллектива работников и работодателя. С другой – это локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые отношения в конкретной организации или конкретном секторе экономики. В коллективном трудовом договоре достаточно ярко выражена идея социального партнерства, гармонизации отношений работников и работодателей. Однако как бы ни выражалась данная идея, именно коллективный трудовой договор включает в себя положения, касающиеся условий труда, его организации и безопасности, которые подлежат соблюдению как юридическая основа социального партнерства. И именно по нарушению положений коллективного трудового договора, можно судить о причинах возникновения коллективного трудового спора, поскольку содержание коллективного договора – это своего рода «зеркало» для данных причин.

5. Порядок разрешения коллективного трудового спора

Для такого социально-правового явления, как коллективный трудовой спор исключительно важным является алгоритм разрешения этого спора. Вполне очевидно, что алгоритм означает совокупность и последовательность совершения юридически значимых действий по урегулированию коллективного трудового спора. Иначе говоря, это действия и порядок их осуществления. Как понимает уважаемый читатель, необходимо, чтобы этот алгоритм был четко отражен в трудовом законодательстве в виде соответствующих правовых процедур. В целом это закрепление имеется на уровне национального законодательства.

Трудовым кодексом предусмотрен порядок рассмотрения коллективного трудового спора. Так, в соответствии со статьей 164 ТК РК, коллективные трудовые споры разрешаются в следующей последовательности: рассматриваются работодателем (объединением работодателей) при невозможности разрешения – в примирительной комиссии, при недостижении соглашения в ней – трудовым арбитражем, по вопросам, неурегулированным им

– судами. Таким образом, разрешение коллективного трудового спора законодатель показывает, как своеобразный маршрут с препятствиями, преодолевая которые мы пытаемся сократить путь разрешения спора, в начале, используя инструментарий примирительной комиссии, затем – трудового арбитража, судебного разбирательства. Можем обратиться к услугам медиатора (посредника) и не исключаем ситуацию, когда придётся объявлять забастовку. Разрешение коллективного трудового спора – это выбор возможностей, каждая из которых способна привести к ожидаемому результату – урегулированию конфликта. Но, к сожалению, в реальной жизни нередко приходится буквально «хвататься» за различные возможности разрешить конфликт, и одной единственной, бывает недостаточно.

Итак, уважаемый читатель, давайте представим, что в Вашей организации возник конфликт, обладающий всеми чертами коллективного трудового спора. Что могло к нему привести? Как мы писали об этом ранее, в настоящем руководстве причин для конфликта могло быть много. Важно помнить о том, что для правильной юридической оценки социального конфликта, именно как коллективного трудового спора, необходимо, чтобы он затрагивал различные аспекты коллективного трудового договора, так как именно этот юридический источник позволит квалифицировать те или иные нарушения со стороны работодателя, как своего рода пролог к возникновению коллективного трудового спора. Данные нарушения со стороны работодателя могут быть различными. Например, по коллективному трудовому договору в Вашей организации заработная плата должна выплачиваться не позднее 6 числа наступившего месяца. Но 6 числа Вы её не получили, как впрочем и другие работники Вашей организации. Один-другой раз Вы это стерпели, хотя и были недовольны. Но вот произошла задержка в третий раз на целую неделю. И конфликт начал себя проявлять… Могла быть и другая ситуация. Допустим, работодатель взял и «срезал» надбавки к заработной плате работников-специалистов. Призвал «затянуть пояса», сославшись на экономические трудности в стране, но Вы узнали, что представители топ-менеджмента компании «пояса затягивать» не пожелали, а, наоборот, получили премию за экономию фонда оплаты труда. Это называется существенное изменение условий коллективного трудового договора, допущенное в одностороннем порядке. Скорее всего, работники Вашей организации будут недовольны, и дело дойдёт до коллективного трудового спора. Может быть, в его основе окажутся другие причины. Например, несчастные случаи на производстве, высокий уровень травматизма, когда работодатель не обеспечил работников элементарными средствами индивидуальной защиты, проигнорировал отсутствие безопасности труда, «сэкономил» на защитных креплениях для работников ремонтных, строительных организаций, трудящихся на больших высотах; не обеспечил сотрудников медицинских организаций средствами противовирусной, антиковидной защиты и т.п. Может быть, ввёл в практику массовый отзыв работников из отпусков или,

напротив, сделал правилом не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск. Может, стал увольнять работников без согласия профсоюзного комитета, когда такое согласие требуется по закону. Вероятно, встретить и другое нарушение, когда работников в массовом порядке переводят в режим гражданско-правовых договоров подряда или возмездного оказания услуг. Для чего переводят? По-видимому, чтобы не оплачивать отпускные, не производить социальные выплаты, положенные работникам по трудовому законодательству или представьте себе такую ситуацию. Вы трудитесь дистанционно в компании, которая оказывает услуги по проведению процедур банкротства и по защите прав заёмщиков. Вы консультант, как и десятки других коллег, которые также работают на «удалёнке» в различных городах Казахстана. Согласно условиям коллективного трудового договора стимулирующая часть Вашей заработной платы зависит от того, сколько клиентов Вы посредством общения по телефонной связи через скайп привлекли в компанию для встречи с её юристами. И Вы понимаете, что чем больше и лучше будете работать, грамотнее и доброжелательнее общаться с клиентами, тем больше Вы их привлечёте для консультаций, а значит больше получите денежного вознаграждения. Вполне нормальный, цивилизованный и рыночный принцип. Вы стараетесь и зарабатываете допустим 200 тыс. тенге в месяц, но неожиданно работодатель «включает» корыстную мотивацию и меняет правила игры. Вопреки коллективному трудовому договору он своим приказом вносит изменения в порядок формирования стимулирующей части оплаты труда. В соответствии с этим порядком Ваша надбавка будет зависеть не от того, сколько клиентов Вы привлекли на консультацию, а сколько гражданско-правовых договоров возмездного оказания услуг Ваша компания с этими клиентами заключила. Вот здесь то, как говорится, почувствуйте разницу. Скорее всего, количество этих договоров будет намного меньше, чем количество клиентов, пришедших в офис Вашей компании на консультации. Представим себе, что как консультанты Вы и Ваши коллеги выложились на 100%. Убедили людей в полезности услуг компании, успокоили отчаявшихся. Люди поверили и пришли в Вашу компанию. А там их встретили равнодушные клерки, агрессивные уборщицы, самодовольные юристы. И Ваши клиенты оказались глубоко разочарованными, столкнувшись с безразличием или хамством. Из десяти пришедших на консультацию договор с компанией заключили только два клиента. Вы работали на совесть, но гарантировать, что также на совесть будут трудиться другие сотрудники компании, её менеджеры или клерки, Вы, конечно, не можете. И в итоге Ваша заработная плата, как и заработная плата коллег консультантов резко уменьшилась. Вместо 200 тыс. тенге Вы стали получать 80 тыс. тенге. При этом требования работодателя остались прежними. Объём работы не уменьшился, а вознаграждение за труд – снизилось. Подобное нарушение условий труда завуалировано, однако это не означает, что Ваши коллеги, потерявшие трудовые деньги, будут довольны, и не возникнет коллективный трудовой спор. Иными

словами, причин для возникновения коллективного трудового спора множество. Но Вы, уважаемый читатель, должны знать, что **причины возникновения коллективного трудового спора в основном связаны с нарушениями условий коллективного трудового договора с работодателем или с разногласиями, которые возникли между трудовым коллективом и работодателем по различным аспектам их взаимоотношений.** В одном случае, например, работодатель взял «моду» задерживать работников на 2-3 часа после окончания их рабочего дня, для решения важных производственных вопросов. Это, конечно, незаконно, но, к сожалению, не так уж и редко. В другом случае, обязал работников, которые, допустим, трудятся и проживают в городе Усть-Каменогорске, проходить повышение квалификации в городе Алматы, с оплатой проезда к месту учёбы и обратно за счёт средств самих работников. Так, благое дело (повышение квалификации и профессионального мастерства) превратится для работников в тягостное обременение, нарушающее их законные интересы. Ведь им придётся покидать семью, нести расходы по проезду, испытывать неудобства, связанные с размещением в другом городе и т.п. Эти факторы работодатель не учёл, и в результате возник конфликт. Важно помнить, что коллективный трудовой спор не может осуществляться по политическим мотивам или, например, в связи с тем, что в организации есть какая-либо человеческая группа (религиозная, национальная, языковая, гендерная, возрастная), представителями которой Вы недовольны, как относящимися к определенной человеческой группе. Эти обстоятельства к предпосылкам коллективного трудового спора, предусмотренным законодательством Республики Казахстан, отношений не имеют.

Итак, коллективный трудовой спор возник. Посредством каких действий и через прохождение каких этапов он должен разрешаться? **Первый этап – этап формулирования требований трудового коллектива, обращенных к работодателю.** На этом этапе в Вашей организации должно быть проведено собрание трудового коллектива. Это собрание может быть названо трудовой конференцией работников. Оно считается правомочным, если на собрании присутствует не менее 2/3 от общего числа работников организации. Решение собрания (конференции работников) считается принятым, если в поддержку выдвинутых ими требований (вернуть прежний размер оплаты труда, обеспечить охрану труда, прекратить дискриминацию и т.п.) проголосовало не менее 2/3 участников собрания. Кто будет инициировать проведения подобного собрания (конференции)? Лучше всего, если это сделает профсоюзный комитет Вашей организации. Если собрание провести невозможно, профсоюзный комитет вправе утвердить своё решение, собрав не менее 2/3 подписей в поддержку выдвинутых им требований. Представители профсоюзного комитета, действуя в интересах трудового коллектива, согласовывают с работодателем регламент проведения собрания трудового коллектива, место, время его проведения, количество участников. По-видимому, нужно учитывать и специфику

дистанционного режима труда многих работников, задействуя при проведении собрания трудового коллектива (конференции) цифровые технологии. На этом же этапе, означающем объективизацию требований, обращенных к работодателю, происходит их письменное оформление и направление работодателю (объединению работодателей) в трёхдневный календарный срок со дня проведения собрания (конференции).

В случае, если указанные требования выдвигаются работниками разных работодателей, то эти требования могут представлять отраслевые или территориальные объединения профессиональных союзов, либо иные уполномоченные работниками физические и (или) юридические лица.

Работодатель, объединение работодателей обязаны воздерживаться от всякого вмешательства, способного воспрепятствовать проведению собрания (конференции) работников по выдвижению требований. Что это означает? Данное положение трудового законодательства достаточно актуально, поскольку оно защищает трудовой коллектив от возможных провокаций и произвола со стороны недобросовестного работодателя. Например, от таких действий, как угроза работникам, обещания «разобраться» с ними в ближайшем будущем, требование освободить занимаемое помещение, которое было выделено для собрания трудового коллектива, и неожиданно понадобился его ремонт. Добропорядочный работодатель таких действий по отношению к работникам не допустит.

Следующим этапом является обращение трудового коллектива к медиатору – физическому лиц или к организации медиаторов (юридическому лицу). Это может сделать собрание трудового коллектива, в котором участвуете Вы, уважаемый читатель. А может это сделать и профсоюзный комитет Вашего предприятия (учреждения). Как было сказано ранее в настоящем руководстве, обращение к медиатору может произойти на любом этапе разрешения коллективного трудового спора либо осуществляться параллельно иным способам его разрешения. Очевидно, что медиатора – квалифицированного специалиста по осуществлению примирительных процедур, необходимо поставить в известность о причинах трудового спора, обстоятельствах его возникновения и содержания требований, обращенных к работодателю. В каких-то случаях медиатор может помочь – правильно и грамотно сформулировать эти требования. Трудовой кодекс РК не регламентирует деятельность такого независимого посредника по разрешению коллективного трудового спора. Но очевидно, что медиатор будет проводить встречи-консультации с представителями трудового коллектива работников, с членами профсоюзного комитета. Несомненно, он будет встречаться и с работодателем либо с кем-то из его представителей, например, с руководителем юридической службы организации. Ему важно понять мотивацию работодателя, его отношение к социальному конфликту и готовность услышать требования работников. Иными словами, медиатору важно понять, насколько стороны

трудового спора готовы к диалогу, к компромиссу. Готов ли работодатель идти на уступки работникам и выполнять их законные требования. Ведь препятствовать этому могут различные факторы: раздражительность и взаимная агрессия сторон; высокомерие и снобизм представителей работодателя; пренебрежение к человеческому достоинству работников и т.п. Медиатору предстоит задействовать весь свой профессиональный и жизненный опыт, чтобы склонить стороны идти путём компромисса, убедив работодателя в необходимости и важности уступок. Если эта цель достигнута, коллективный трудовой спор будет разрешён уже на данном этапе, завершившись заключением медиативного соглашения, которое подписывается полномочными представителями сторон при участии медиатора. Стороны по этому соглашению принимают на себя определенные взаимные обязательства. Например, работодатель обязуется вернуть требуемый работниками размер заработной платы, гарантирует её выплату в сроки, предусмотренные коллективным трудовым договором, закупить в определенный срок средства индивидуальной защиты работников и т.п. Работники, в свою очередь, обязуются вернуться к обычному порядку выполнения трудовых функций, отказываются от выдвижения новых требований к работодателю, прекращают какие-либо дальнейшие действия по разрешению трудового спора. Медиативное соглашение будет являться договором, имеющим юридическую силу, и может предъявляться в суд, если, предположим, работодатель не выполнил его условий. Таким образом, медиация как комплекс примирительных процедур посредничества может помочь в преодолении эгоизма работодателя или сторон, в поощрении диалога между ними и, в конечном счёте, в разрешении коллективного трудового спора. Но как быть, если этого не произошло, и спор остался нерешенным? В этом случае начинается новый этап в нашем алгоритме.

Этап разрешения коллективного трудового спора в примирительной комиссии означает, что осуществляется ряд процедур, связанных с созданием примирительной комиссии и с обеспечением порядка и условий ее функционирования. Заслуживает внимание то обстоятельство, что этап деятельности примирительной комиссии является обязательным, и согласно статьей 171 ТК РК, стороны не могут уклоняться от примирительных процедур. В статье 165 ТК РК нашли отражение полномочия примирительной комиссии. ТК РК говорит нам о том, что примирительная комиссия является органом, созданным совместным решением сторон на паритетных началах из равного числа представителей от работодателя и работников. Следовательно, это временный орган, изначально созданный для разрешения коллективного трудового спора. В его работе может принимать участие медиатор, который вправе содействовать профсоюзу и администрации в выработке решения о создании примирительной комиссии. Уважаемые читатели, Вы должны знать, что согласно статье 165 ТК РК, решение о создании примирительной комиссии принимается в течение трёх рабочих дней со дня доведения либо несообщения

своего решения работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями) до сведения работников (их представителей) либо составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. При наличии в организации нескольких представителей работников ими создаётся единый представительный орган для участия в работе комиссии. Работодателю необходимо создать надлежащие условия для деятельности примирительной комиссии, обеспечив её отдельным помещением, офисной мебелью, письменными и канцелярскими принадлежностями, питанием или возможностью получения соответствующих услуг в буфете организации. Вам следует учитывать, что примирительная комиссия рассматривает требования работников (их представителей) в срок не позднее семи рабочих дней со дня их поступления. Порядок рассмотрения требований примирительной комиссией, продление указанного срока рассмотрения, осуществляются по соглашению сторон и оформляются протоколом. Протокол заседания комиссии является официальным документом, в котором должны найти отражение все вопросы урегулирования коллективного трудового спора. Согласно трудовому законодательству Республики Казахстан в процессе своего функционирования примирительная комиссия консультируется с работниками (их представителями), работодателем, объединением (ассоциацией, союзом) работодателей (их представителями), государственными органами и иными заинтересованными лицами. Какие это могут быть заинтересованные лица? По-видимому, это могут быть медиаторы, партнеры работодателя по бизнесу, представители различных секторов гражданского общества и другие субъекты. Медиатор, например, в процессе такого обсуждения может вносить свои предложения, чтобы сгладить остроту конфликта. Например, коллективный трудовой спор возник по причине ранее описанной нами ситуации, когда работники были недовольны требованиями работодателя нести расходы по прохождению курсов повышения квалификации в другом городе. Медиатор может предложить прохождение таких курсов дистанционно с использованием интернет-ресурсов, видеоконференцсвязи. Работникам тогда не будет необходимости тратить свои личные средства и время на поездку в другой город для повышения квалификации, и почва для трудового спора таким образом исчезнет.

Законодатель предусмотрел процедурные аспекты оформления результатов работы примирительной комиссии. В соответствии с частью 5 статьи 165 ТК РК решение комиссии принимается на основе соглашения сторон, оформляется протоколом, подписываемым представителями сторон, имеет для сторон обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, установленные решением примирительной комиссии. В случае отказа одной из сторон от подписи в протоколе другой стороной в протоколе производится соответствующая запись. Как отмечалось нами ранее, на этом этапе коллективный трудовой спор может считаться разрешенным, и необходимость в

дальнейших процедурах в этом случае отпадает. Однако как быть, если подобного результата не наступило, и спор не урегулирован? В этой ситуации законодатель вполне лаконичен. Он указывает, что в случае недостижения соглашения об урегулирования спора работа примирительной комиссии прекращается, а для разрешения конфликта создаётся трудовой арбитраж.

Этап рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже наступает, как было показано выше, в случае, если деятельность примирительной комиссии оказалась неэффективной.

При недостижении соглашения в примирительной комиссии её работа прекращается, а для разрешения спора учреждается трудовой арбитраж, который создаётся сторонами коллективного трудового спора в течение пяти рабочих дней со дня прекращения работы примирительной комиссии. Решение трудового арбитража принимается не позднее семи рабочих дней со дня его создания простым большинством голосов членов арбитража. Решение трудового арбитража является обязательным для исполнения сторонами коллективного трудового спора. В случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке. Вполне очевидно, что в работе трудового арбитража на новом уровне рассмотрения и разрешения трудового спора также могут участвовать медиаторы. Им дается возможность внести свой вклад в подготовку решения трудового арбитража об урегулировании трудового спора. Вы должны знать, что в состав трудового арбитража не могут входить члены примирительной комиссии, так как они являются лицами, которые уже потерпели «фиаско», пытаясь разрешить спор, и не оказались авторитетными для одной из его сторон. Следовательно, в трудовой арбитраж должны входить новые люди в количестве не менее 5 человек. Они – арбитры, т.е. посредники, пытающие разрешить конфликт на той же концептуальной основе, что и медиаторы: примирении, компромиссе, переговорах, сотрудничестве. Только в отличие от медиатора, выступающего «внешней» фигурой по отношению к сторонам трудового спора, арбитры – это «внутренний» элемент, представляющий конкретное предприятие или отрасль экономики, в которой произошёл коллективный трудовой спор. Следует отметить, что, согласно части 2 статьи 166 ТК РК, в состав трудового арбитража в императивной форме включается государственный инспектор труда. Какова его роль? Вполне очевидно, что он, представляя государство, олицетворяет модель социального партнерства в трудовых отношениях. Одновременно государственный инспектор труда осуществляет надзор за соблюдением требований и процедур трудового законодательства в процессе разрешения спора. Для трудового коллектива важно, чтобы инспектор не давал никакого повода усомниться в его объективности и беспристрастности и в наличии какого-либо коррупционного сговора с представителями работодателя. Следует отметить, что создание трудового арбитража обязательно во всех случаях, когда в организациях запрещены забастовки в соответствии с

положениями законодательства Казахстана, а примирительные комиссии спор разрешить не смогли. Таким образом, в системе государственной службы, на предприятиях непрерывного жизнеобеспечения, трудовой арбитраж – это высший и последний этап досудебного урегулирования коллективного трудового спора. Очевидно, что во время своих заседаний трудовой арбитраж должен внимательно изучить и проанализировать причины возникновения спора, заслушать доводы сторон, критически оценить их, выслушать мнение медиатора и других специалистов, которые были приглашены на его заседание. Несомненно, что арбитрам необходимо побеседовать со сторонами и, в конечном итоге сформировать свою правовую позицию в отношении спора. Законодатель говорит о том, что решение трудового арбитража должно быть мотивированным, излагаться в письменной форме и подписываться всеми членами арбитража (часть 6 статьи 166 ТК РК). В связи с этим обратим внимание читателя на то, что решение трудового арбитража должно содержать: описательную, мотивировочную, резолютивную часть. В описательной части кратко излагается сущность спора, указываются его причины. Например, коллективный трудовой спор, связанный с нарушением сроков выплаты заработной платы. Причиной этого спора может быть названо недовольство работников неоднократным нарушением сроков оплаты труда, предусмотренных коллективным трудовым договором. Мотивировочная часть должна содержать обоснование позиций трудового арбитража, оценку трудового конфликта, выводы, основывающиеся на изучении позиции сторон, аргументов специалистов, официальном толковании трудового законодательства. В резолютивной части решения необходимо указать, каким образом будет разрешен трудовой спор и какие обязанности нужно возложить на работодателя и на других участников спора. Таким образом, решение трудового арбитража является правоприменительным актом, и на него распространяется юридическая сила официального документа. Это решение обязательно для исполнения сторонами коллективного трудового спора. В то же время законодатель допускает ситуацию, когда такое исполнение может и не состояться. В части 9 статьи 166 ТК РК он оговаривает, что в случае неисполнения решения трудового арбитража в установленный срок стороны имеют право осуществить разрешение спора в судебном порядке. Следовательно, в дальнейшем развитии коллективного трудового спора есть два пути. Один путь заключается в объявлении забастовки, и в совершении действий по осуществлению права на забастовку. Другой путь состоит в судебной защите законных интересов участников коллективного трудового спора. Этот путь остаётся для государственных служащих и для работников тех секторов экономики, где забастовки запрещены или связаны с весьма серьёзными ограничениями. Но данный путь приемлем во всех случаях, когда трудовой коллектив забастовку решил не проводить, хотя и имел на неё право в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Иными словами, существует досудебный алгоритм разрешения коллективного трудового спора, основывающийся на ценностях сотрудничества и примирения. Эти ценности находятся у истоков всех этапов и форм досудебного урегулирования коллективного трудового спора: во время переговоров представителей трудового коллектива и работодателя, в условиях деятельности примирительной комиссии и трудового арбитража, в процессе диалога с медиатором в рамках примирительных процедур посредничества, которые могут осуществляться на всех этапах рассмотрения коллективного трудового спора.

6. Роль правосудия в механизме разрешения коллективных трудовых споров

Напомним уважаемым читателям, что ранее в настоящем руководстве мы говорили о том, что коллективный трудовой спор может быть разрешён путём обращения в суд. Инструментарий судебного разбирательства означает разрешение возникшего социального конфликта при помощи юрисдикционных средств и процедур. Еще древние римляне, желая подчеркнуть роль судебной деятельности, говорили: «да свершится правосудие или пусть погибнет весь мир». Заслуживает внимание то обстоятельство, что исторический путь казахского народа также предусматривал особую роль правосудия, в котором на первый план выходила философия примирения и согласия в качестве основного условия разрешения правового спора. Суды биев ориентировались именно на поиск компромисса и согласования воли участников различных правовых споров. Этот исторический опыт не потерял своего значения и в современных условиях. Дело в том, что правовые конфликты в сфере трудовых отношений, включающие множество участников, могут быть разрешены преимущественно путём восстановления социального мира, согласования воли, интересов, ожиданий участников конфликтов. **И если стороны коллективного трудового спора не смогли достигнуть компромисса самостоятельно или при помощи посредника на досудебном этапе, миссию разрешения конфликта и обеспечения условий для восстановления социального мира в трудовых отношениях берёт на себя государство через инструментарий отправления правосудия.**

Правовые предпосылки разрешения коллективного трудового спора в судебном порядке содержатся в Конституции Республики Казахстан, в трудовом и гражданско-процессуальном законодательстве нашей страны. Так, в частности, статья 13 Конституции Казахстана, провозглашая право каждого на судебную защиту своих прав и свобод, фактически распространяет это право и на сферу трудовых отношений. Кроме того, Верховный суд Республики Казахстан оговаривает, что данные отношения регулируются не только Трудовым кодексом РК, но и специальными законодательными актами, посвященными

правоохранительной и воинской службе, статусу государственных служащих, деятельности органов внутренних дел. В правовых отношениях социального характера, в которые включены названные лица, Трудовой кодекс играет факультативную роль, потому, что используется лишь в той части общественных отношений, которые не были урегулированы специальными законодательными актами о государственной, правоохранительной, военной службе, содержащими также и нормы трудового права, трансформировавшиеся в нормы права служебного. Кроме того, если Вы, уважаемый читатель, являетесь государственным служащим, то, как отмечалось нами ранее, Вы можете разрешить коллективный трудовой спор только в судебном порядке. Если, конечно, он не был разрешен при помощи досудебных, альтернативных способов и процедур. Как известно, право на забастовку государственные служащие не имеют.

В целях обобщения правоприменительной практики по разрешению трудовых споров и совершенствования алгоритма правосудия в данной сфере Верховный суд Республики Казахстан издал Нормативное постановление ВС РК от 6 октября 2017 года № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров» (далее – «Постановление о разрешении трудовых споров»).

Следует отметить, что Верховный суд Республики Казахстана признаёт важную роль коллективных трудовых договоров как юридических источников, закрепляющих основы правопорядка в трудовых отношениях, нарушаемые при возникновении коллективного трудового спора. Как отмечалось нами ранее, важную роль в разрешении коллективных трудовых споров играют профсоюзы. Эта роль нашла отражение и в упомянутом Постановлении Верховного суда Республики Казахстан о разрешении трудовых споров. В этом Постановлении оговаривается, что «учёт мотивированного мнения профсоюзного органа при издании акта работодателя о наложении дисциплинарного взыскания и расторжении трудового договора по инициативе работодателя с членами выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, производится в порядке, предусмотренном коллективным договором».

Вместе с тем, однако, в названном нами Нормативном Постановлении Верховного суда Республики Казахстан существует досадный пробел в части ориентирования судебной практики на механизм рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. В Постановлении фактически освещаются только процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров и ни одним словом не упоминаются трудовой арбитраж, примирительные комиссии, предусмотренные трудовым законодательством Республики Казахстан в качестве субъектов рассмотрения коллективного спора. Однако в названии Постановления Верховного суда Республики Казахстан говорится о трудовых спорах в целом и, следовательно, это название не в полной мере совпадает с содержанием данного постановления.

Таким образом, именно судебный алгоритм разрешения коллективного трудового спора в Республике Казахстан на сегодняшний день не определен настолько ясно и чётко, чтобы его могли использовать представители трудового коллектива, обращаясь в суд с целью разрешения коллективного трудового спора.

Сказанное, конечно, не означает, что алгоритма нет вовсе, он, так или иначе, отражен в гражданском процессуальном законодательстве Республики Казахстан, которое в силу своей универсальности для сферы гражданского судопроизводства внимание на порядке судебного рассмотрения коллективных трудовых споров не акцентирует, поскольку это «частный случай» гражданского судопроизводства. В связи с этим обратим внимание уважаемого читателя на ряд следующих моментов:

1). Судебное разрешение коллективного трудового спора фактически означает, что в суд будут обращаться именно представители трудового коллектива работников с исковым заявлением в отношении работодателя. Работодатель сам против себя в суд не обратится, а в отношении трудового коллектива обращаться у него нет предмета и оснований, если, конечно, дело не дошло до объявления работниками незаконной забастовки;

2). От имени и в интересах трудового коллектива работников обращение в суд в формате искового заявления будет осуществлять профсоюзный комитет или иная структура, представляющая интересы трудового коллектива и имеющая надлежащее процессуальное оформление права на представительство. Руководитель профсоюзного комитета или иной представитель трудового коллектива подписывает исковое заявление в суд;

3). Вполне очевидно, что коллективный трудовой спор является спором о праве. Поэтому он должен рассматриваться и разрешаться в рамках искового производства, предусмотренного гражданским процессуальным законодательством Республики Казахстан. Исковое заявление в суд должно содержать описание сущности трудового конфликта, его проявлений, о которых мы говорили ранее в настоящем руководстве. Наряду с этим, в исковом заявлении будет не лишним продемонстрировать правовую культуру представителей трудового коллектива и сослаться на конкретные положения коллективного трудового договора, которые были нарушены работодателем (несоблюдение условий охраны труда, дискриминации работников, нарушения сроков выплаты заработной платы и т.п.). Конечно, целесообразно сослаться на положения Трудового кодекса Республики Казахстан, иных законодательных актов, регулирующие служебные трудовые отношения, если обращение в суд происходит в интересах трудового коллектива государственных служащих;

4). Крайне важно указать в исковом заявлении, что трудовой коллектив в полном объёме использовал инструментарий досудебного урегулирования трудового спора, включая примирительную комиссию, посредничество и трудовой арбитраж. Тем самым суду будет понятно, что эти способы исчерпаны,

и в данном случае при разрешении коллективного трудового спора в качестве арбитра будет выступать само государство в лице суда.

5). Особого внимания заслуживают исковые требования, которые должны быть чёткими и юридически корректными. Например, просим суд обязать работодателя «в срок не позднее одного месяца со дня вступления в законную силу судебного решения прибрести в достаточном количестве индивидуальные средства защиты работников» или «согласовать с профсоюзом или трудовым коллективом график выплаты заработной платы, соблюдать его» и «погасить задолженность по заработной плате перед трудовым коллективом». Иными словами, в исковом заявлении необходимо просить суд обязать работодателя выполнять условия коллективного трудового договора и устранить нарушения, послужившие причиной возникновения коллективного трудового спора.

6). К исковому заявлению следует приложить копии документов, отражающих статус представителя трудового коллектива (например, устава профсоюза), копии документов, подтверждающих использование досудебных способов урегулирования конфликта и отсутствие положительных результатов такого урегулирования.

7). Учитывая, что в гражданском судопроизводстве бремя доказывания возлагается на стороны, участвующие в деле, представители трудового коллектива должны в процессе судебного разбирательства доказать те обстоятельства, по поводу которых они заявляют исковые требования к работодателю.

8). В связи с этим необходимо позаботиться о доказательствах и о доказывании. Предметом доказывания в данном случае выступают конкретные обстоятельства, подтверждающие наличие коллективного трудового спора, его причин и нежелание работодателя разрешить спор при помощи примирительных процедур. Иначе говоря, Вам необходимо доказать, что в Вашей организации имелся коллективный трудовой договор с работодателем, и последний его нарушил, а возможно нарушил различные положения трудового законодательства и даже собственные локальные нормативные правовые акты в сфере труда. Необходимо будет доказать, в чем конкретно заключались нарушения (невыплата заработной платы, нарушение безопасности труда, дискриминация в трудовых отношениях и т.п.). Следует также предоставить суду сведения о том, что трудовой коллектив и его представители предпринимали меры по досудебному урегулированию конфликта (обращались в примирительную комиссию, в трудовой арбитраж). Однако диалога с работодателем не получилось.

9). В качестве доказательств, предоставляемых в суд, Вы можете использовать различные документы: коллективный трудовой договор, устав профсоюза, заявление от имени трудового коллектива в примирительную комиссию и трудовой арбитраж, протоколы заседаний данных субъектов рассмотрения трудового спора, постановления примирительной комиссии и

трудового арбитража, копии приказов работодателей, договор возмездного оказания услуг с медиатором и другие документы, свидетельствующие о наличии коллективного трудового спора и о Вашей активности и добропорядочности в связи с его разрешением. Вы можете просить суд пригласить в качестве свидетелей работников Вашей организации, просить о вызове специалистов (например, медиатора которого Вы приглашали для содействия в разрешении спора). Помните о том, что суд будет исследовать и оценивать, как Ваши доказательства, так и доказательства, предоставленные работодателем и его представителями, руководствуясь критериями достоверности, относимости, допустимости доказательств.

10). Исследовав все обстоятельства дела, суд, руководствуясь положениями ГПК РК, постановит итоговое решение, которое потом должно вступить в законную силу. **И если Ваше исковое заявление будет удовлетворено, суд признает действия работодателя незаконными. И обяжет его выполнить исковые требования, касающиеся устранения нарушений, обусловивших возникновение коллективного трудового спора.** Этот спор можно будет считать разрешенным.

11). Возможно, что судебное разбирательство станет уроком для Вашего работодателя, который поймет, что лучше не допускать таких острых конфликтов с работниками, которые приводят к коллективному трудовому спору, а если все-таки спор возник, то лучше разрешить его как можно раньше, используя переговорный процесс, конструктивное обсуждение имеющихся проблем и примирительные процедуры.

7. Забастовка как исключительное средство разрешения коллективного трудового спора

Как отмечалось нами ранее в настоящем руководстве, коллективный трудовой спор может быть урегулирован на досудебных этапах с использованием, медиации, посредством обращения в примирительную комиссию и в трудовой арбитраж. Это произойдет, если участники спора, представители трудового коллектива и работодателя согласуют свои интересы и услышат друг друга. Другой путь разрешения коллективного трудового спора – обращение в суд. Оно возможно, если согласие не достигнуто и у трудового коллектива не остается другого законного способа воздействовать на работодателя. Трудовые коллективы государственных служащих, работников предприятий жизнеобеспечения, исчерпав все способы разрешения коллективного трудового спора, обращаются в суд, чтобы принудить работодателя к соблюдению их трудовых прав и, в конечном счёте – разрешить спор. Но имеется и третий путь разрешения конфликта, который мы назвали исключительным способом урегулирования коллективного трудового спора – **это забастовка работников.** Почему данный способ можно расценивать как

исключительный? Дело в том, что забастовка как коллективная форма социального протеста обуславливается исключительной, крайне тяжелой ситуацией массового нарушения трудовых прав работников, фактического произвола со стороны работодателя. Достаточно в связи с этим вспомнить забастовки в городе Жанаозене в 2011 году. Кроме того, забастовка используется, когда все остальные средства, кроме обращения в суд были исчерпаны. Трудовое законодательство не возлагает на работников юридической обязанности обращения в суд. Поэтому трудовые коллективы и их представители, за исключением случаев, когда возможно только судебное разрешение коллективного трудового спора, могут реализовать право на забастовку, после того, как неудачными оказались обращение в примирительную комиссию и трудовой арбитраж. Право на забастовку предусмотрено Конституцией Республики Казахстан (статья 24 Основного закона), целым рядом Конвенций МОТ (например, Конвенция МОТ №135 «О представителях трудящихся», 1971 г.). Вполне справедливо утверждение о том, что право на забастовку является важнейшим коллективным социальным правом человека, крайним, вынужденным средством социальной самозащиты работников, поставленных на грань существования, подвергшихся дискриминации и унижению человеческого достоинства. В тоже время мы не можем рассматривать забастовку, как абсолютно нормальное явление, как впрочем, нельзя назвать нормальным явлением и причины, её вызвавшие. Все-таки забастовка чревата сложностью для экономики, да и психологическое напряжение и конфликтность для неё характерны. В любом случае, **избрав путь забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора, следует помнить о необходимости строжайшего соблюдения порядка осуществления права на забастовку, её процедурных аспектов и пределов допустимости.**

В соответствии с пунктом 13 части 1 статьи 16 Закона РК «О профессиональных союзах» – последние имеют право организовывать и проводить в установленном законодательством Республики Казахстан порядке забастовки, мирные собрания.

Таким образом, в Республике Казахстан существует необходимая правовая основа для реализации такого инструмента разрешения коллективных трудовых споров, как забастовка. Эту правовую основу образуют международные правовые акты договорного характера: Конвенции МОТ, посвященные различным аспектам реализации социальных (трудовых) прав и свобод человека. Фундаментом, создающим возможности реализации права на забастовку, выступают нормы Конституции Республики Казахстан, а положения трудового законодательства конкретизируют основания и порядок реализации права на забастовку.

В соответствии со статьей 171 Трудового кодекса РК право на забастовку имеют работники, то есть лица, заключившие трудовой договор с работодателем, в организациях любых форм собственности и организационно-правовых форм.

При этом устанавливаются ограничения в отношении ряда категорий работников, у которых право на забастовку отсутствует.

Работники вправе принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей). Собрание работников считается правомочным, если на нём присутствует более половины от общего числа работников организации. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей делегатов, избранных работниками в соответствии с протокольными решениями.

Трудовой кодекс Республики Казахстан в статье 162 определяет забастовку как полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем.

В казахстанском законодательстве нет положений о забастовках солидарности или забастовках по вопросам, связанным с государственной политикой.

Следовательно, **забастовка – это наиболее радикальное средство разрешения коллективного трудового спора, допускаемое законом только в целях удовлетворения профессиональных и социально-экономических требований работников.** Забастовки по политическим мотивам законодательством не допускаются.

В соответствии со статьей 32 Конституции Республики Казахстан граждане Республики Казахстан вправе мирно и без оружия собираться, проводить собрания, митинги и демонстрации, шествия и пикетирование. Пользование этим правом может ограничиваться законом в интересах государственной безопасности, общественного порядка, охраны здоровья, защиты прав и свобод других лиц. Забастовка относится к разновидности собрания граждан, право на которое закреплено в Конституции страны.

Согласно статье 21 Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» профсоюзы организовывают и проводят забастовки, мирные собрания в соответствии с законодательством Республики Казахстан. Профсоюзы могут объединять свои усилия для проведения совместных акций протеста и проводить такие акции в знак солидарности с другими профсоюзами и группами работников.

Таким образом, законодательство Республики Казахстан допускает акции протеста по инициативе профсоюза в целях солидарности с требованиями социально-экономического характера, выдвигаемыми другими профсоюзами и группами работников.

В забастовке могут участвовать граждане, являющиеся работниками, то есть лицами, заключившими трудовой договор с работодателем. Учитывая, что забастовка является формой разрешения коллективного трудового спора, в ней могут участвовать трудовые коллективы, группы работников с соблюдением процедур и оснований объявления забастовки, предусмотренных законодательством Республики Казахстан.

В соответствии со статьей 176 ТК РК устанавливаются ограничения в реализации права на забастовку. **Кроме того, согласно части 4 статьи 171 ТК РК, участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или к отказу от участия в забастовке.**

Исходя из статьи 176 ТК РК, забастовки признаются незаконными в условиях введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законами Республики Казахстан «О военном положении» и «О чрезвычайном положении». Они не допускаются: в органах военного управления и воинских частях Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Казахстан и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации чрезвычайных ситуаций; в специальных государственных и правоохранительных органах; в организациях, являющихся опасными производственными объектами; на станциях скорой и неотложной медицинской помощи. Кроме того, забастовки запрещены в организациях, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения: по энергоснабжению, теплоснабжению, водоснабжению и водоотведению, газоснабжению, авиационному, железнодорожному, автомобильному, общественному и водному транспорту, связи, здравоохранению, если не сохранены необходимые для населения минимальный перечень и объём соответствующих услуг, определяемые на основе предварительного соглашения представителей работников с местным исполнительным органом; на опасных производственных объектах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, если не обеспечена бесперебойная работа основного оборудования, механизмов. Кроме того, забастовка признается судом незаконной, если она объявлена без учёта сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом, и в случаях, когда забастовка создает реальную угрозу жизни и здоровью людей.

Таким образом, ряд категорий граждан в силу характера и вида осуществляемой служебной или иной профессиональной деятельности, имеющегося правового статуса, не может участвовать в организации и проведении забастовки.

Как отмечалось ранее в настоящем руководстве, в соответствии со статьей 171 ТК РК, работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения

коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора. Решение о проведении забастовки принимается на собрании (конференции) работников (их представителей).

Решения собрания (конференции) работников считаются принятыми большинством голосов участников. При невозможности проведения собрания (конференции) работников, представительный орган работников имеет право утвердить свое решение, собрав подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

Забастовку возглавляет уполномоченный работниками (их представителями) орган (забастовочный комитет). В случае объявления забастовки работниками (их представителями) нескольких работодателей с одинаковыми требованиями её может возглавить объединенный орган, формируемый из равного числа представителей этих работников.

Трудовое законодательство Республики Казахстан регламентирует алгоритм начала забастовки. В соответствии со статьей 172 ТК РК работодатель, объединение (ассоциация, союз) работодателей (их представители) должны быть письменно предупреждены уполномоченным работниками органом, указанным в пункте 3 статьи 171 Трудового кодекса, о начале забастовки и возможной её продолжительности не позднее, чем за пять рабочих дней до её объявления. В решении трудового коллектива об объявлении забастовки указываются: перечень разногласий сторон, являющихся основанием для проведения забастовки; дата, место и время начала забастовки, предполагаемое количество участников; наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах; предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки.

Следует отметить, что в период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения переговоров. Работодатель, государственные органы и орган, возглавляющий забастовку, обязаны принять зависящие от них меры по обеспечению в период забастовки общественного порядка, сохранности имущества организации и безопасности работников, а также работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей.

Следовательно, законодательство в целом предусматривает юридические процедуры и требования, связанные с проведением забастовки как формы разрешения коллективного трудового спора.

Так как забастовка – это допустимая форма социального протеста работников, к её участникам не могут применяться какие-либо репрессивные, дисциплинарные меры воздействия. Так, в частности, согласно статье 175 ТК РК, организация или участие в забастовках (за исключением случаев признания

забастовки незаконной) не может рассматриваться как нарушение работником трудовой дисциплины и повлечь применение мер дисциплинарного воздействия, предусмотренных Трудовым кодексом. На время забастовки за работником сохраняются место работы (должность), право на выплату социального пособия по временной нетрудоспособности, трудовой стаж, а также гарантируются другие права, вытекающие из трудовых отношений. Заработная плата за время забастовки участвующим в ней работникам не сохраняется, кроме случаев, когда забастовка проводится в связи с невыплатой или несвоевременной выплатой заработной платы.

Однако если суд признает забастовку незаконной, в соответствии со статьей 177 ТК РК, работодатель может привлечь к дисциплинарной ответственности работников, принимавших участие в организации или проведении забастовки.

Статья 178 ТК РК предусматривает запрет локаута, то есть массового увольнения работников за их участие в коллективном трудовом споре и в забастовке.

Необходимо отметить, что существует уголовно-правовая охрана общественных отношений, связанных с реализацией права на забастовку. Так, в частности, за принуждение к участию в забастовке или к отказу от участия в ней наступает ответственность по статье 157 Уголовного кодекса Республики Казахстан[18]. То есть уголовно наказуемо принуждение граждан к забастовке, а также к отказу от реализации этого права путем различных угроз, насилия, использования служебного положения. Помимо этого, существует уголовная ответственность за воспрепятствование законной деятельности представителей работников (ст. 154 УК РК). Этими представителями могут быть члены профсоюзного комитета, возглавившего забастовку. По статье 155 УК РК предусмотрена охрана смежного с правом на забастовку права на организацию и проведение мирного собрания, участия в нем.

Таким образом, законодательство Республики Казахстан содержит гарантии защиты прав работников в процессе забастовки от локаута и какого-либо принуждения. Однако если забастовка была признана незаконной, то работники обязаны её прекратить. Если она будет продолжена, для работников, участвующих в забастовке, могут наступить неблагоприятные правовые последствия в виде дисциплинарных мер, включая увольнение.

Республика Казахстан является участником ООН, и поэтому важное значение для её национального законодательства имеют международные стандарты, созданные под эгидой ООН и касающиеся в том числе сферы трудовых прав граждан: права на свободу ассоциация, на достойную оплату

[18]Уголовный кодекс Республики Казахстан от 03.07.2014 г. № 226-V (с изменениями и дополнениями по состоянию 25.03.2022) // Режим доступа: https://online.zakon.kz/m/document?doc_id=31575252

труда, а также права на забастовку как цивилизационную форму социального протеста.

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам ООН на 44 сессии в мае 2010 года с обеспокоенностью отмечал ограничения, введенные Казахстаном как государством-участником ООН в сфере реализации права на забастовку. Комитет ООН настоятельно призывал Республику Казахстан пересмотреть своё законодательство о праве на забастовку с целью привести его в соответствие со статьей 8 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах(1966 г.) и конвенциями МОТ, касающимися права на забастовку (статья 8)[19].

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам ООН рассмотрел Второй периодический доклад Казахстана на своих заседаниях в 2019 году и принял заключительные замечания, согласно которым Комитет ООН обеспокоен тем, что: 1) в отношении чиновников и сотрудников правоохранительных органов продолжают действовать ограничения на участие в забастовках; 2) чрезмерно расширительное толкование нормы статьи 402 Уголовного кодекса РК и статьи 177 Трудового кодекса РК, предусматривающих ответственность за действия в поддержку продолжения забастовки, которая была признана судом незаконной, может неоправданно ограничить право на забастовку как на особую форму разрешения коллективного трудового спора.

Комитет ООН рекомендовал Республике Казахстан внести изменения в национальное законодательство, в частности в статью 402 Уголовного кодекса РК и статью 177 Трудового кодекса РК, гарантировав трудящимся право на забастовку без каких-либо необоснованных ограничений[20].

Специальный докладчик по вопросу о правах на свободу мирных собраний и свободу ассоциации Майны Киаи посетил Казахстан с официальным визитом с 19 по 27 января 2015 года. В своём докладе специальный докладчик ООН отметил, что «право на забастовку ограничено в силу требования о проведении обязательных предварительных процедур посредничества, без которых забастовка не может быть признана законной. Кроме того, в соответствии с Трудовым кодексом, забастовки запрещены в отдельных секторах, включая железнодорожный, транспортный и нефтяной. В нем предусмотрено также право работодателя расторгнуть трудовой договор с работниками, участвующими в забастовках, признанных незаконными. Помимо этого, в действующий Уголовный кодекс был включен новый состав преступления, который криминализовал действия по вовлечению в участие в забастовке, которая была признана судом незаконной»[21]. Тем самым произошла избыточная криминализация общественных отношений, связанных с незаконной забастовкой. Как представляется Специальному докладчику ООН, правовые

[19]E/C.12/KAZ/CO/1, para. 22.
[20]https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/KAZ/CO/2&Lang=Ru
[21]CCPR/C/KAZ/CO/2, para. 53 A/HRC/29/25/Add.2

рамки, регламентирующие проведение забастовок, в большей степени направлены на их ограничение, чем на содействие осуществлению права на свободу ассоциации.

В последнее десятилетие казахстанские трудящиеся начали активно использовать забастовку как средство разрешения коллективных трудовых споров. Забастовочное движение в Казахстане имеет достаточно высокую активность в трех отраслях экономики: нефтедобывающей, горнодобывающей, строительной. По мнению официальных властей Казахстана, работники в этих сферах бастуют, выражая недовольство низким размером заработной платы и нарушением сроков её выплаты работодателем[22].

Весьма рельефным выражением социального протеста в трудовых отношениях стали события в Мангистауской области, где ещё в 2008 году начались забастовки работников предприятий нефтедобывающей промышленности. Забастовочное движение с каждым годом набирало обороты, поскольку требования участников протестов оставались без удовлетворения. Это привело к расширению масштабов социального протеста и к увеличению численности участников забастовочного движения. Его центром с января 2011 года стал город Жанаозен Мангистауской области, где такие формы разрешения коллективных трудовых споров, как забастовки в наиболее концентрированном виде отразили недовольство работников тяжёлыми условиями труда, низкой заработной платой и другими проблемами. В забастовках приняло участие более полутора тысяч человек,[23] что стало проявлением наиболее масштабного трудового конфликта за все годы государственной независимости Республики Казахстан. В ходе этих событий ряд активистов забастовочного движения подверглись преследованию, а у одного из них была похищена и убита дочь, хотя правоохранительные органы отрицали какую-то связь между этим преступлением и забастовками[24]. Более десяти месяцев Правительство Республики Казахстан не вмешивалось в ситуацию, фактически предоставив её разрешение региональным властям и собственникам компаний, работники которых бастовали. В конечном итоге забастовочные акции в городе Жанаозене получили трагическую развязку, когда в ходе массовых беспорядков, ставших результатом провокаций неустановленных лиц, правоохранительные органы применили силу к участникам протеста, находящимся на Центральной площади в день Независимости Республики Казахстан. В ходе подавления массовых беспорядков, по официальным данным, погибло 17 человек[25]. Очевидно, что этих жертв можно было избежать, если бы работодатель не стал бы уклоняться от

[22]Забастовки в РК нельзя назвать тенденцией. https://kapital.kz/gosudarstvo/11893/zabastovki-v-rk-nel-zya-nazvat-tendentsiyey.html
[23]Стачка больше, чем жизнь. https://expert.ru/kazakhstan/2011/28/stachka-bolshe-chem-zhizn/
[24]Жанаозен Мангыстауской области. Две стороны медали. https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31059060#pos=3;
[25]Это была стрельба на поражение. https://rus.azattyq.org/a/kazakhstan-zhanaozen-2011-interview-galym-ageleuov/30327578.html

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

диалога с бастующими работниками и попытался бы обсудить пути разрешения конфликта, а органы государственной власти своевременно взяли бы под контроль складывающуюся обстановку, не допустив её радикализации и незаконного преследования активистов забастовочного движения.

События в городе Жанаозене, сопровождавшиеся гибелью участников забастовок, вызвали широкий резонанс среди казахстанской и международной общественности. Верховный комиссар ООН по правам человека Нави Пиллэй, обращался к Правительству РК с требованием провести тщательное расследование данного трудового конфликта и его трагической развязки с гибелью людей[26]. Однако это требование не было выполнено, и социальный протест в Мангистауской области сохранился. По-прежнему в этом регионе Казахстана существует напряженность в сфере трудовых отношений, и продолжаются забастовки работников нефтедобывающей промышленности.

Произошло усиление репрессивных начал в реагировании властей на забастовочные протесты работников. Так, в частности в 2017 году, с использованием инструментария судебных актов была ликвидирована Конфедерация независимых профсоюзов Республики Казахстан, а её руководители и активисты подверглись мерам уголовно-правового воздействия, среди которых были крупные штрафы, конфискация имущества, лишение свободы и пробационный надзор (Лариса Харькова, Нурбек Кушакбаев, Амин Елеусинов)[27]. Этим лицам были вменены злоупотребление полномочиями руководителя некоммерческой организации, мошенничество, растраты, однако они вину в этих деяниях отрицали, считая, что подверглись судебному преследованию за свои политические убеждения и активность в забастовочном движении. Осуждение данных граждан вызвало негативную реакцию международной общественности, проявившей солидарность с осужденными. В результате её требований власти Казахстана предприняли определенные шаги по урегулированию ситуации. Это проявилось в прекращении городским судом Шымкента рассмотрения гражданского иска в отношение Харьковой Л., находящиеся на пробации, помилование одного из осужденных Президентом РК[28]. Таким образом, забастовочное движение в Казахстане стало известным в мире, получило поддержку и признание международной общественности.

В 2019-2021 годах забастовки стали организовывать работники автобусных парков различных городов Казахстана по причине задержки выплаты заработной платы и неудовлетворительных условий труда (в городах Семей, Шымкент, Костанай, Алматы и др.).

---

[26]Вступительные замечания Верховного комиссара ООН по правам человека Нави Пиллэй на пресс-конференции в ходе ее визита в Казахстан, Астана 12 июля 2012 г. https://newsarchive.ohchr.org/RU/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=12343&LangID=R

[27]http://www.industriall-union.org/ru/industriall-osuzhdaet-inscenirovannyy-v-kazahstane-process-nad-profaktivistami

[28]Казахстанский профсоюзный лидер на свободе. http://www.industriall-union.org/ru/kazahstanskiy-profsoyuznyy-lider-na-svobode

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Важно отметить, что официальные власти занижают количество забастовок в Казахстане. Так, в 2019 году министр труда и социальной защиты населения РК сообщил, что за последние 6 лет в стране было 65 забастовок и почти 90 процентов из них в Мангистауской области (один из основных нефтедобывающих регионов Казахстана)[29]. Однако проведенный правозащитниками мониторинг в Казахстане показал, что согласно официальным данным, в 2019 году было зафиксировано только 9 случаев забастовок, а по данным правозащитников – 20 забастовок; в 2020 году было официально зарегистрировано 4 забастовки, в то время как правозащитники насчитали 24 случая забастовок. Таким образом, наблюдается количественный рост забастовок, что свидетельствует о расширении сферы их использования как основного и чуть ли не единственного способа защиты трудящимися своих коллективных социальных прав и интересов.

Практика показывает, что часто работодатели преследуют и увольняют работников – организаторов забастовок под различным предлогом. В качестве примера можно привести увольнение в 2020 году в городе Семей группы работников ТОО «SemeyBus», организовавших забастовку на предприятии[30].

Самые последние события, иллюстрирующие забастовочное движение в Казахстане, происходили в январе 2022 года. Как известно, они начались на западе нашей страны с протестов работников, предпосылкой которых оказалось резкое увеличение цены на сжиженный газ в результате сговора монополистов. Их эгоистические интересы привели к существенному ухудшению социально-экономического положения трудящихся и вызвали массовое недовольство населения. Следует отметить, что особенностью социальных протестов января 2022 года стало то, что они начались с уличных акций, в которых звучали требования снижения цены на сжиженный газ, а затем переросли в забастовки работников предприятий нефтегазовой промышленности, в ходе которых выдвигались экономические требования, и, в частности, требования повышения заработной платы и улучшения условий труда. Далее, в ходе массовых митингов в ряде городов Казахстана стали звучать и требования политического характера: отставки Правительства, выборности акимов и т.п. Подлинной трагедией стало то, что на фоне массовых протестов, отряжавших законное недовольство граждан социальной несправедливостью, вспыхнули вооруженные столкновения, в хаосе которых, вооруженные боевики-террористы совершили нападения на органы государственной власти, объекты социально-экономической инфраструктуры, повлекшие множество жертв и едва не толкнувшие Казахстан в пучину анархии и гражданской войны. Думается, что трагические события января 2022 года стали горьким уроком не только для населения, но и для крупного бизнеса, а также для власть имущих. Нельзя игнорировать социальные права и свободы трудящихся,

[29] Б. Нурымбетов: 90% забастовок в Казахстане происходят в Мангистау. https://khabar.kz/ru/news/item/115375-b-nurymbetov-90-zabastovok-v-kazakhstane-proiskhodyat-v-mangistau
[30] Проблемный «SemeyBus»: процесс пошел. https://bureau.kz/novosti/problemnyj-semeybus-proczess-poshel/

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

думать только о своих сверхприбылях и эгоистических, клановых интересах. Нужно не допускать перерастания социальных конфликтов в острую фазу, своевременно разрешать коллективные трудовые споры, чтобы конфликты не завершились глобальной социальной катастрофой. Поэтому поводу Президент Республики Казахстан К.Ж. Токаев, на плечи которого легло бремя преодоления данного тяжелого кризиса и его последствий, заметил, что «налицо явный дисбаланс и очевидная проблема справедливости распределения национального дохода. Международные эксперты (в частности, KPMG) утверждают, что всего 162 человека владеют половиной благосостояния Казахстана. В то время как у половины населения ежемесячный доход не превышает 50 тысяч тенге! Это чуть больше 1300 долларов в год. На такие деньги прожить практически невозможно. Как я уже сказал, такое расслоение и неравенство опасно. Ситуацию надо срочно менять»[31].

Глава государства призвал бизнес-сообщество извлечь уроки и начать совместную работу над выстраиванием новой экономической политики, которая должна стать основой Нового Казахстана.

Подводя итог изложенному, следует признать наличие серьёзной проблемы систематических нарушений трудовых прав граждан, что является следствием несоблюдения как национального законодательства Республики Казахстан, так и рекомендаций международных стандартов ООН. Это выступает своего рода «катализатором» забастовок. Обращает на себя внимание и достаточная низкая активность профсоюзов в сфере защиты трудовых прав работников Казахстана.

[31] Глава государства провел встречу с представителями отечественного бизнеса. https://akorda.kz/ru/glava-gosudarstva-provel-vstrechu-s-predstavitelyami-otechestvennogo-biznesa-2103845

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Заключение

Уважаемые читатели, мы с Вами перелистнули завершающую страницу настоящего руководства. Надеемся, что Вы получили системное и достаточно полное представление о том, что такое коллективные трудовые споры и каков алгоритм их возможного разрешения. К сожалению, в экономике современного Казахстана существуют объективные предпосылки для коллективных трудовых споров, поскольку имеются достаточно глубокие социальные противоречия и коллизии в обществе, а социальная несправедливость в сфере трудовых отношений стала обыденной реальностью. Но это не означает, что надо пессимистично и безнадежно смотреть на проблему трудовых споров. Коллективный трудовой спор – это не только социальный конфликт, но совокупность правовых форм его выражения, правовых средств и способов разрешения данного конфликта. Коллективному трудовому спору посвящены положения международных стандартов прав человека, нормы и институты трудового законодательства Республики Казахстан. Следовательно, коллективный трудовой спор представляет собой легитимный, законный способ борьбы трудящихся за свои коллективные социальные права и свободы. Этот спор в большинстве случаев вызывается неоднократными нарушениями трудового законодательства, злоупотреблениями со стороны работодателя, его недобросовестностью или ошибками в отношении требований коллективного трудового договора, локальных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения. В этом руководств мы старались довести до сведений читателей как можно больше правовых и практических аспектов, касающихся причин возникновения коллективного трудового спора, включая конкретику нарушений коллективного трудового договора. Мы ориентировались на максимально подробное освещение социально-юридической сущности такого конфликта, форм его проявления в условиях современной казахстанской экономики. Важнейшую часть руководства составляет анализ инструментария разрешения коллективного трудового спора, этапы его урегулирования, процедурные особенности осуществления названных этапов.

Уважаемым читателям необходимо помнить, что коллективный трудовой спор должен основываться на причинах только социально-экономического характера и разрешаться в рамках, установленных законодательством Республики Казахстан. При этом существенную роль играет последовательность этапов разрешения коллективного трудового спора. Например, рассмотрение спора в примирительной комиссии должно предшествовать этапу рассмотрения спора в трудовом арбитраже, а не наоборот. И оба эти этапа должны, в свою очередь, предшествовать обращению в суд в целях разрешения коллективного трудового спора. В соответствии с трудовым законодательством Республики Казахстан досудебный механизм урегулирования подобного спора является обязательным. Кроме того, большое значение имеют сроки и процедуры каждого

из этапов урегулирования коллективного трудового спора. Крайне осторожно следует относиться к реализации права на забастовку, поскольку это во многом исключительное, хотя и законное средство разрешения коллективного трудового спора. Следует учитывать, что на всех этапах существования коллективного трудового спора должна реализовываться идея диалога, компромисса, примирения сторон конфликта. Все это должно вести к достижению основной цели урегулирования коллективного трудового спора – восстановлению нарушенных прав и законных интересов коллектива работников, социального мира и достижению гармонизации интересов работников и работодателей.

Подводя итого изложенному и желая уважаемым читателям успехов в борьбе за свои социальные, трудовые права, мы полагаем, что в сфере трудовых отношений должна всемерно возрастать роль институтов гражданского общества. Их активность по просвещению в области правового регулирования трудовых отношений и стимулированию социально-полезной активности граждан, в их стремлении к достойной и обеспеченной честным трудом жизни должна поддерживаться правовым государством.

Приложение

Примерная программа обучающего семинара на тему: «Алгоритм разрешения коллективных трудовых споров в законодательстве Республики Казахстан».

Цель семинара: освещение четкого и последовательного алгоритма разрешения коллективных трудовых споров, основанного на рекомендациях международных стандартов прав человека в области социальных, трудовых отношений и на положениях национального законодательства Республики Казахстан.

Задачи семинара:

1. Получение обучаемыми новых знаний и компетенций относительно сущности коллективных трудовых споров, предпосылок их возникновения, субъектного состава, способов разрешения и правовых последствий;
2. Содействие развитию у обучаемых умений анализировать ситуации коллективных трудовых споров, понимать закономерности и особенности их разрешения, представлять роль международных стандартов, посвященных социальным правам и свободам человека, национального законодательства Республики Казахстан в механизме разрешения коллективных трудовых споров;
3. Развитие у обучаемых навыков использования инструментария международных стандартов МОТ и законодательных актов Республики Казахстан в процессе оценки коллективных трудовых споров и при их разрешении.

По результатам семинара обучаемые смогут:

1) Расширить свои знания в области коллективных трудовых споров, механизма и процедур их разрешения;
2) Улучшить умения анализировать правовую технологию разрешения коллективного трудового спора;
3) Усовершенствовать навыки работы с законодательными актами Республики Казахстан и международными стандартами, посвященными социальным правам и свободам человека применительно к разрешению коллективных трудовых споров с учетом современных социально-экономических и правовых реалий, существующих в Республике Казахстан.

Вопросы, выносимые на рассмотрение и обсуждение в процессе обучающего семинара:

1. Коллективный трудовой спор: понятие, сущность и причины возникновения;
2. Рекомендации Международной организации труда (МОТ) и положения национального законодательства Республики Казахстан о коллективных трудовых спорах;

3. Роль коллективных трудовых договоров в механизме разрешения коллективного трудового спора;
4. Правовые формы разрешения коллективных трудовых споров, и почему гражданам необходимо знать эти формы;
5. Право на забастовку: основания и пределы допустимости в его осуществлении;
6. Проблемы реализации организационно-правового алгоритма разрешения коллективных трудовых споров в Республике Казахстан.

Обсуждение, подведение итогов обучающего семинара.

В процессе проведения данного семинара рекомендуется использовать материалы настоящего руководства, его задания, учебное пособие и предлагаемые в нем источники, в том числе размещенные на электронных ресурсах, указанных в учебном руководстве.

https://право.информ2000.рф/index.htm
Бесплатная электронная библиотека по праву и экономике

Вопросы для самоподготовки

1. Что такое коллективный трудовой спор?
2. Какие признаки коллективного трудового спора Вы знаете?
3. Как, на Ваш взгляд, соотносятся понятие социального конфликта и коллективного трудового спора?
4. Какие задачи, на Ваш взгляд, призван решить коллективный трудовой спор?
5. Сформулируйте понятие коллективного трудового договора в законодательстве Республики Казахстан.
6. Перечислите все этапы рассмотрения коллективного трудового спора. Каждый ли из этих этапов должен быть пройден в обязательном порядке?
7. Как создается и осуществляет свою деятельность примирительная комиссия?
8. В чём особенность рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника?
9. Порядок организации и работы трудового арбитража.
10. Раскройте понятие забастовки и права на забастовку.
11. Порядок объявления забастовки. Обязанности сторон в ходе забастовки.
12. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
13. Ответственность за нарушение законодательства о забастовках.
14. В чём, на Ваш взгляд, заключается роль рекомендаций Международной организации труда (МОТ) в правовом регулировании разрешения коллективных трудовых споров.
15. В чём, на Ваш взгляд, заключаются коллективные права в сфере трудовых отношений?

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Задания для творческой работы в группах

Задача №1

На протяжении двух месяцев работникам ТОО «Тулпар» не выплачивали заработную плату. Чтобы защитить свои трудовые права они в один день не вышли на работу. Работодатель посчитал, что работники поступили неправомерно и пригрозил им дисциплинарной ответственностью.

Возник ли в данной ситуации коллективный трудовой спор? Какие рекомендации Вы могли бы дать работникам ТОО «Тулпар», руководствуясь законодательством Республики Казахстан. Обоснуйте свою позицию.

Задача №2

В АО «Шолпан-ТБ» началось разрешение коллективного трудового спора. Примирительной комиссией спор до конца не был разрешен, сторонами был составлен протокол разногласий. Профсоюзный орган, выступающий как представитель работников, предложил кандидатуру посредника, однако представители работодателя не одобрили кандидатуру посредника и альтернативной кандидатуры не предложили.

Как необходимо поступить в сложившейся ситуации?

Задача №3

Составьте в интересах трудового коллектива ТОО «Аян» исковое заявление в суд о разрешении коллективного трудового спора, вызванного неоднократными нарушениями сроков выплаты заработной платы работникам, предусмотренных коллективным трудовым договором.

Задача №4

Забастовка авиадиспетчеров была признана судом незаконной. Двое работников были уволены работодателем за нарушение трудовой дисциплины – отсутствие на работе в течение одного дня в ходе забастовки, семи работникам (в том числе председателю профкома, двум членам забастовочного комитета) объявлен выговор. Работники решили объявить забастовку с требованием восстановить уволенных работников на работе.

Правомерны ли действия работодателя и работников?

Глоссарий

1. **Время отдыха** – время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
2. **Дисциплина труда** – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии Трудовым кодексом РК, иными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
3. **Дисциплинарная ответственность работника** – осуждение поведения работника путём объявления ему властью администрации работодателя дисциплинарного взыскания.
4. **Дисциплинарный проступок** – виновное, противоправное неисполнение (или ненадлежащее исполнение) работником возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов руководителя, технических правил и т. п.).
5. **Забастовка** – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.
6. **Заработная плата (оплата труда работника)** – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.
7. **Коллективный договор** – локальный нормативно-правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у работодателя – физического лица и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективное соглашение – локальный нормативно-правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей.
8. **Коллективные трудовые споры** – неурегулированные разногласия между работниками, работодателями и их представителями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права в организациях.
9. **Локаут** – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

10. **Нормирование труда** – процесс определения затрат труда, необходимых на выполнение различных видов работ для различных категорий работников.
11. **Нормы труда** – объём трудового задания, которое должен выполнить работник в течение определенной продолжительности рабочего времени, устанавливаемый в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.
12. **Ответственность (юридическая)** – мера государственного принуждения за совершенное правонарушение, связанная с претерпеванием виновным лишений личного (организационного) или имущественного характера.
13. **Отпуск** – определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемых работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности).
14. **Рабочее время** – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
15. **Перевод на другую работу** – постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором трудится работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении трудовой деятельности у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.
16. **Правонарушение (трудовое)** – виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности, приведшее к нарушению права другого субъекта данного правоотношения.
17. **Правоотношение** − возникающая на основе правовых норм и вследствие наступления определенных юридических фактов связь субъектов права, обладающих взаимными правами и обязанностями.
18. **Примирительная комиссия** – временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора.
19. **Примирительные процедуры** – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.
20. **Причины трудовых споров** – негативные факторы, вызывающие различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного или коллективного трудового права и интереса или исполнения трудовой обязанности, то есть вызывающие их разногласия.

21. **Пробел в праве** – отсутствие правовой нормы при разрешении конкретных жизненных случаев, которые охватываются правовым регулированием и должны быть разрешены на основе права.
22. **Самозащита трудовых прав** – самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.
23. **Сверхурочная работа** – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
24. **Социальное партнерство в сфере труда** – система взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
25. **Трудовой арбитраж** – временно действующий орган по разрешению коллективного трудового спора, создаваемый в случае, если между сторонами трудового спора заключено соглашение об обязательном выполнении его решений.
26. **Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по определенной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные нормами трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять свою трудовую функцию и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.
27. **Трудовые споры** – поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда.
28. **Увольнение** – прекращение трудовых отношений по всем основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.
29. **Условия возникновения трудовых споров** – негативные факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительно обостряют возникший спор.

Список нормативных правовых актов

1. Конституция Республики Казахстан. Конституция принята на республиканском референдуме 30 августа 1995 года.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК. https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414
3. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан. Кодекс Республики Казахстан от 31 октября 2015 года № 377-V ЗРК. https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000377#z30
4. Закон Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V ЗРКО профессиональных союзах. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211
5. Закон Республики Казахстан от 31 мая 1996 г. N 3 Об общественных объединениях. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z960000003_
6. Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года № 482-V ЗРК О занятости населения. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1600000482#z199
7. Закон Республики Казахстан от 28 января 2011 года № 401-IVO медиации. https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1100000401
8. Нормативное Постановление Верховного Суда Республики Казахстан от 6 октября 2017 года № 9.О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров. https://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S
9. Об утверждении Типового положения о трудовом арбитраже. Приказ Министра здравоохранения и социального развития Республики Казахстан от 25 декабря 2015 года № 1018. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 29 декабря 2015 года № 12634.https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012634

Акты международных организаций

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: одобрен Генеральной Ассамблеей ООН 19 декабря 1966. // United Nations, Treaty Series, vol. 993, p 35-43.
2. Декларация МОТ “Об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизме её реализации”, принятая на 86-ой сессии Международной конференции труда. Женева. 1998.
3. Конвенция МОТ "О свободе ассоциации и защите права на организацию" № 87. 1949. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда. 1991. С. 859-864.
4. Конвенция МОТ "О применении принципа права на организацию и на ведение коллективных переговоров" № 98. 1949. // Конвенции и

рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда. 1991. С.1010-1014.

5. Рекомендация МОТ "О добровольном примирении и арбитраже" № 92, 1951 г. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. Женева: Международное бюро труда. 1991. С.1045- 1046.
6. Рекомендация МОТ "О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения" № 130. 1967. // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II. Женева: Международное бюро труда. - 1991. - С. 1525-1529.
7. Доклад Административного совета МОТ на сессии, состоявшейся в марте-апреле 1995. Женева. - 1995. - 234 с.
8. Руководство по ведению коллективных переговоров и урегулированию трудовых споров в сфере государственной службы. Департамент отраслевой деятельности. Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. МОТ. - 2013. - 172 с.

Список литературы

1. Трудовое законодательство Республики Казахстан и международные стандарты: аналитический доклад. Жовтис Е.А., Рахимбердин К.Х., Дживага Д.А. – Алматы: КМБПЧ и СЗ, 2020. – 134 с.
2. Балашов А.И. Трудовые споры и порядок их разрешения: Учебное пособие. – СПб филиал ГУ ВШЭ, 2008. – 116 с.
3. Залмаа Сухбаатар. Разрешение коллективных трудовых споров по законодательству Монголии и Российской Федерации (сравнительное исследование): диссертация ... кандидата юридических наук: ФГБОУ ВО Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА), 2016. – 164 с.
4. Избиенова Т. А. Представительство в трудовом праве вопросы теории и законодательства и практики. Дисс. ... канд. юрид. наук. М., 2013. - 139
5. Лютов, Н. Л. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство: монография / Н. Л. Лютов, Е. С. Герасимова. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Центр социально-трудовых прав, 2015. — 190 с.
6. Межибовская И.В. Правовое регулирование защиты социально-трудовых прав социально уязвимых групп населения в Республике Казахстан: учебное пособие / Межибовская И.В. — Алматы: Казахский национальный университет им. аль-Фараби, 2014. — 105 с.
7. Жусипалиева А.Н. Правовые особенности организации и проведения забастовок в Республике Казахстан и зарубежных государствах. Вестник науки. - 2019. Т. 3. № 12 (21). - С. 65-74.
8. Трудовое право. Учебник / под. ред. Смирнова О.В., Снигиревой И.О. М., 2009. - С. 164.
9. Хасенов М. Х. Новеллы трудового законодательства Казахстана от 4 мая 2020 года. Трудовое и социальное право. - № 2 (34) 2020 – с.35.

Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Президента Республики Казахстан https://www.akorda.kz/ru
2. Сайт электронного Правительства Республики Казахстан https://egov.kz/cms/ru
3. Сайт Верховного суда Республики Казахстан https://sud.gov.kz/rus/content/protivodeystvie-korrupcii-9
4. Сайт Генеральной Прокуратуры Республики Казахстан https://www.gov.kz/memleket/entities/prokuror/activities/directions?lang=ru
5. Сайт Федерации профсоюзов Республики Казахстан https://kasipodaq.kz/
6. Сайт Казахстанской конфедерации труда https://ropkct.kz/contakts.html
7. Сайт Центра Солидарности https://solidaritycenter.networkforgood.com/projects/86091-solidarity-center
8. Сайт ОО «Казахстанское Международное бюро по правам человека и соблюдению законности» https://bureau.kz/.