

УДК 331.91:349.2

М.В. НОВИЦКАЯ

## СТАНДАРТЫ МОТ В ОТНОШЕНИИ ВНЕСУДЕБНОГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

*Международная организация труда – организация, специально созданная для решения задач по вопросам труда, нормотворческая деятельность, которой, заключается в принятии конвенций и рекомендаций. Данная статья посвящена анализу положений актов МОТ, затрагивающих вопросы, непосредственно касающиеся порядка разрешения коллективных трудовых споров. Проведенный анализ позволил определить минимальные (международные) стандарты внесудебного разрешения коллективных трудовых споров.*

### Введение

Наибольшее число нормативных положений, относящихся к труду, содержат устав и акты МОТ – организации, специально созданной для решения задач, связанных с трудом, главного центра международной нормативной деятельности по вопросам труда.

Нормотворческая деятельность МОТ заключается главным образом в принятии конвенций и рекомендаций.

Хотя процедура обсуждения и принятия конвенций и рекомендаций одинакова, их юридическая сила и порядок применения различны.

Конвенция после ее ратификации обычно двумя государствами-членами МОТ становится многосторонним международным соглашением и налагает обязательства как на ратифицировавшие, так и на не ратифицировавшие ее государства.

Рекомендация не является международным договором и не требует ратификации. Она представляет собой обращенное к государствам пожелание, предложение (совет) ввести соответствующие нормы в национальное законодательство [1, с. 459].

Следует отметить, что международно-правовое регулирование коллективных трудовых споров носит весьма общий характер.

За время своего существования МОТ так и не смогла принять специальной конвенции, посвященной порядку разрешения коллективных трудовых споров. Однако сложившемуся положению существует объяснение. Так, Лушникова М.В. отмечает, что слишком широкий диапазон примирительно-третейских, арбитражных и судебных процедур разрешения трудовых споров, исторически сложившийся в национальном законодательстве государств, не позволяет “остановиться на некой универсальной” модели, которую могли бы признать многие страны [2, с. 369].

На основании изложенного целями настоящей работы являются:

- 1) анализ положений конвенций и рекомендаций МОТ, затрагивающих вопросы внесудебного разрешения коллективных трудовых споров;
- 2) определение минимальных (международных) стандартов разрешения коллективных трудовых споров.

### Основная часть

К актам МОТ, затрагивающим вопросы, непосредственно касающиеся порядка разрешения коллективных трудовых споров, можно отнести: Конвенцию 1947 г. о праве на объединение и регулирование трудовых конфликтов вне метрополии (№ 84), Рекомендацию 1951 г. о коллективных договорах (№ 91), Рекомендацию 1951 г. о добровольном примирении и арбитраже (№ 92), Конвенцию и Рекомендацию 1981 г. о содействии коллективным переговорам (№ 154 и № 163).

Анализ положений данных конвенций и рекомендаций позволяет определить минимальные (международные) стандарты разрешения коллективных трудовых споров:

1. Разрешение споров мирным путем. Следует отметить, что нормотворческая деятельность МОТ в рамках коллективных трудовых споров направлена на их мирное разрешение. Так, в соответствии со ст. 4 и 6 Рекомендации № 92 сторонам рекомендуется воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении, а также рассмотрения вопроса арбитражным органом.

Н.Л. Лютов отмечает, что в принятом МОТ тексте указанной Рекомендации содержится более мягкая формулировка, чем планировалось специалистами при ее создании. В проектах Рекомендации МОТ “О добровольном примирении и арбитраже” № 92 в ст. 4 и 6 указывалось, что стороны должны воздерживаться от забастовок и локаутов, сейчас же указывается только, что им рекомендуется это делать. Представители некоторых государств (например, Польша) заявили, что в первоначальном виде данные положения Рекомендации будут использоваться в капиталистических государствах для ограничения права на забастовку. В результате не только эти статьи были сформулированы более мягко, но появилась и дополнительная статья 7, в которой указывается, что “...ни одно из положений данной Рекомендации не может истолковываться как ограничение... права на забастовку” [3, с. 59].

В ч. 1 ст. 6 Конвенции МОТ “О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии” № 84, говорится о том, что “трудящиеся и предприниматели поощряются к тому, чтобы избегать конфликтов, а в случае, если они произойдут, к справедливому урегулированию их путем примирения”.

В отношении коллективных трудовых споров об определении условий занятости государственных служащих принята Конвенция МОТ “О защите права на организацию и процедурах определения

условий занятости на государственной службе” № 151. В ст. 8 данной конвенции содержится положение, обязывающее государства предпринимать меры по урегулированию таких споров путем переговоров между сторонами или посредством процедур, гарантирующих независимость и беспристрастность, таких, как посредничество, примирение и арбитраж, учрежденных таким образом, чтобы пользоваться доверием заинтересованных сторон. Отметим, что указание на использование примирительных процедур в ходе разрешения коллективных трудовых споров с участием государственных служащих вызвано общим ограничением права данной категории работников на забастовку, закрепленным в подавляющем большинстве систем трудового права стран-участников МОТ.

2. Равенство сторон при разрешении коллективных трудовых споров. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 7 Конвенции МОТ “О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии” № 84 представители заинтересованных работодателей и работников, включая представителей их соответствующих организаций, где таковые существуют, привлекаются, поскольку это возможно, к работе этого органа в такой форме и мере, в какой это будет определено компетентным органом власти, но во всяком случае в равном количестве и на равных правах.

В ст. 2 Рекомендации № 92 “О добровольном примирении и арбитраже” содержится положение о том, что в каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от работодателей и от работников. Помимо этого, в ч. 2 ст. 3 данной Рекомендации определено, что должны приниматься меры, направленные на то, чтобы примирительная процедура могла начинаться по инициативе любой из участвующих в конфликте сторон.

Следует также особо подчеркнуть, что организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими. Данное положение отражено в ст. 2 Конвенция № 98 “О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров”.

3. Оперативность при разрешении споров. Следует отметить, что в отдельных актах МОТ содержится прямое указание на необходимость оперативного разрешения коллективного трудового спора. Так, в ч. 1 ст. 3 Рекомендации № 92 указывается, что примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной; сроки, которые могут устанавливаться национальным законодательством, должны определяться заранее и сводиться к минимуму. Схожее положение содержится в статье 5 Конвенции МОТ “О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии” № 84, где указывается, что “всякая процедура разбора конф-

ликтов между предпринимателями и трудящимися должна быть настолько проста и быстра, насколько это возможно". В ч. 1 ст. 7 данной Конвенции подчеркивается, что орган урегулирования конфликтов между работодателями и работниками создается в возможно короткий срок. Как отмечает Н.Л. Лютов, в отношении коллективных трудовых споров основной причиной необходимости обеспечения максимального облегчения доступа сторон к разрешению спора является необходимость сохранения социального мира. Быстрое выявление факта наличия спора и начало его разрешения путем применения установленных законом процедур помогает снять психологическое напряжение сторон и, следовательно, прийти к разумному компромиссу интересов [4, с. 48].

4. Закрепление особого статуса представителей сторон при разрешении коллективного трудового спора. Необходимо отметить, что нормы, закрепленные в актах МОТ, касающихся деятельности представителей работников и работодателей, можно разделить на три группы:

а) определяющие права представителей. В соответствии со ст. 2 Конвенции МОТ "О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы" № 87 работники и работодатели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних. В ст. 3 указанной Конвенции закреплено право организации работников и работодателей выработать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий. Кроме того, государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению (6, ч. 2 ст. 3).

б) закрепляющие определенный уровень защиты представителей при осуществлении их функций. Так, в ст. 2 Конвенции МОТ "О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров" № 98 определено, что организации работников и работодателей пользуются надлежащей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими. В частности, действия, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций работников под господством работодателей или организаций работодателей или поддерживать организации работников путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль работодателей или организаций работодателей, рассматриваются как вмешательство в смысле настоящей статьи.

Ч. 2 ст. 3 Конвенции "О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы" № 87 содержит важнейший принцип

невмешательства государственной власти в деятельность представителей работников и работодателей. В ст. 4 данной Конвенции содержится так же указание на то, что организации работников и работодателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

Следует оговориться, что защита представителей работодателей и работников не может по своей сути быть “зеркальной”. Данное положение вещей вызвано тем, что работники, а, соответственно, и их представители являются экономически и социально незащищенной стороной трудовых отношений, что, в свою очередь, порождает необходимость установления более высокого уровня защиты их прав и интересов. Так, например, в соответствии со ст. 1 Конвенции “О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях” № 135 представители работников на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести им ущерб, включая увольнение, основанное на их статусе или на их деятельности в качестве представителей работников, или на их членстве в профсоюзе, или на их участии в профсоюзной деятельности в той мере, в какой они действуют в соответствии с существующим законодательством или коллективными договорами или другими совместно согласованными условиями. Следует отметить, что в ст. 5 Конвенции МОТ “О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя” № 158 определен перечень причин, не являющихся законным основанием для прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя. К таковым относятся:

- а) членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время;
- б) намерение стать представителем работников, выполнение в настоящее время или в прошлом функций представителя работников.

В соответствии со ст. 1 Конвенции МОТ “О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров” № 98 работники пользуются надлежащей защитой против любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы профсоюзного объединения при приеме на работу.

Такая защита применяется в особенности в отношении действий, целью которых является:

- а) подчинить прием работника на работу или сохранение им работы условием, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;
- б) увольнять или любым другим способом наносить ущерб работнику на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время (7, ч. 2 ст. 1).

Помимо этого, асимметричный подход к работникам и работодателям можно увидеть в отношении МОТ к праву на забастовку и к возможности осуществления работодателем локаута. Как отмечает

Н.Л. Лютов в Рекомендации МОТ “О добровольном примирении и арбитраже” № 92, основная цель которой сводится к максимальному содействию “промышленному миру”, работникам и работодателям рекомендуется при применении примирительных процедур воздерживаться, соответственно, от забастовок и локаутов, причем в ст. 7 оговаривается, что “ни одно из положений настоящей Рекомендации не может истолковываться как ограничение в каком бы то ни было отношении права на забастовку”. Аналогичного положения в отношении локаутов в данном случае нет. Работникам, как стороне, являющейся более слабой экономически и зачастую политически, в данном вопросе предоставляется преимущество перед работодателями [3, с. 56].

в) предусматривающие определенный круг возможностей для реализации их полномочий. В ст. 2 Конвенции “О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях” № 135 предусмотрено, что представителям работников предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции. Отметим, что в ч. 3 указанной статьи содержится дополнение о том, что предоставление таких возможностей не должно снижать эффективность работы соответствующего предприятия. Необходимо обратить внимание на то, что данные нормы действуют только в отношении представителей работников. Схожие положения в отношении представителей работодателей в актах МОТ отсутствуют.

5. Возложение на государственные органы определенных функций по содействию в разрешении коллективных трудовых споров. Отметим, что наиболее широкий объем обязанностей государства в области участия в разрешении трудовых споров предусмотрен МОТ в отношении территорий, находящихся вне метрополий. В соответствии с ч. 3 ст. 6 Конвенции МОТ “О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии” № 84 на государственных должностных лиц возлагаются функции рассмотрения конфликтов, поощрения к примирению и помощи сторонам в достижении справедливого урегулирования. Н.Л. Лютов указывает, что положения данной Конвенции учитывают специфику территорий, на которые распространяется действие Конвенции. На территориях, входящих в сферу действия Конвенции, слабо развита коллективная защита работниками своих прав, поэтому в силу того, что в таких условиях стороны коллективного трудового спора могут испытывать трудности с выработкой механизмов и созданием органов, отвечающих за разрешение споров, эти функции возлагаются на государство. Вне зависимости от характера территории, на которой применяются международно-правовые акты, МОТ акцентирует внимание на содействии государства при осуществлении сторонами коллективных переговоров. Вышеуказанный принцип разрешения коллективных трудовых споров с помощью государственных органов раз-

виваецца в Рэкамендацыі МОТ № 158 в адношэнні примирительно-посреднических процедур и с оговоркой о том, что государственные органы должны иметь возможность оказывать примирительные и посреднические услуги по согласованию с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся. Необходимость согласования применения примирительных процедур с участием государственных органов защищает представителей сторон от излишнего вмешательства в их деятельность со стороны государства [3, с. 63].

В ч. 2 ст. 5 Рекомендации МОТ “О содействии коллективным переговорам” № 163 указывается, что органы власти, в том случае, если это понадобится организациям работников и работодателей, должны оказывать помощь в подготовке сторон к ведению коллективных переговоров и, соответственно, коллективных трудовых споров. При этом содержание программ такой подготовки и меры контроля за их выполнением должны определяться соответствующими организациями работников и работодателей (11, ч. 3 ст. 5). Помимо этого, в данной Рекомендации на органы государственной власти возлагается обязанность предоставлять представителям сторон коллективных переговоров необходимую информацию об общем социально-экономическом положении страны и соответствующей отрасли в той мере, насколько разглашение такой информации не наносит ущерба национальным интересам (11, ч. 2 ст. 7).

### Заклучение

Таким образом, анализ содержания конвенций и рекомендаций МОТ позволяет определить следующие минимальные стандарты внесудебного разрешения коллективных трудовых споров:

1. Разрешение споров мирным путем;
2. Равенство сторон при разрешении коллективных трудовых споров;
3. Оперативность при разрешении споров;
4. Закрепление особого статуса представителей сторон при разрешении коллективного трудового спора;
5. Возложение на государственные органы определенных функций по содействию в разрешении коллективных трудовых споров.

Следует также обратить особое внимание на то, что все меры по государственному содействию в разрешении коллективных трудовых споров, в соответствии с актами МОТ осуществляются таким образом, чтобы ограничить вмешательство государственных органов в деятельность представителей сторон.

### ЛИТЕРАТУРА

1. *Киселев, И.Я.* Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
2. *Лушникова, М.В.* Социальное партнерство в сфере труда: учеб. пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников; Яросл. гос. ун-т. – Ярославль: ЯрГУ, 2008. – 432 с.

3. *Лютов, Н.Л.* Акты МОТ, связанные с разрешением коллективных трудовых споров / Н.Л. Лютов // Трудовое право. – № 4. – 2002. – С. 56-64
4. *Лютов, Н.Л.* Акты МОТ, связанные с разрешением коллективных трудовых споров / Н.Л. Лютов // Трудовое право. – № 3. – 2002. – С. 40-49.
5. О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополии: Конвенция МОТ, 11 июля 1947 г., № 84 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". – Минск, 2010.
6. О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы: Конвенция МОТ, 09 июля 1948 г., № 87 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". – Минск, 2010.
7. О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров: Конвенция МОТ, 01 июля 1949 г., № 98 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". – Минск, 2010.
8. О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях: Конвенция МОТ, 23 июня 1973 г., № 135 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". – Минск, 2010.
9. О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе: Конвенция МОТ, 27 июня 1978 г., № 151 // поисковый портал Яндекс. – Режим доступа: <http://ilo.ru/standards/conv/conv151.htm/> – Дата доступа: 01.02.2010.
10. О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя: Конвенция МОТ, 22 июня 1982 г., № 158 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". – Минск, 2010.
11. О содействии коллективным переговорам: Рекомендация МОТ, 19 июня 1981 г., № 163 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". – Минск, 2010.
12. О добровольном примирении и арбитраже: Рекомендация МОТ, 20 июня 1951 г., № 92 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр". – Минск, 2010.