

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР И ЕГО ДИНАМИКА

Статья посвящена такому относительно новому и малоисследованному институту трудового права Республики Беларусь, как коллективный трудовой спор. В ней дается краткая характеристика его становления и развития. Поднимается вопрос о том, что же такое трудовой спор вообще и коллективный трудовой спор, в частности. Что бы дать ответ на данный вопрос осуществляется анализ развития советского, зарубежного и белорусского законодательства, а также взгляды ученых на данную проблему, обосновывается и собственная позиция автора.

В статье также предлагается схема динамики возникновения коллективного трудового спора в соответствии с законодательством Республики Беларусь и дается краткая характеристика каждого этапа.

В заключении автор делает выводы и вносит предложения о необходимости дополнить Трудовой кодекс Республики Беларусь в части разрешения коллективных трудовых споров понятием "момент начала коллективного трудового спора".

Коллективный трудовой спор – это относительно новый и малоисследованный институт трудового права Республики Беларусь, появившийся в конце прошлого века. Правда, говоря о коллективном трудовом споре, нельзя не обратиться к событиям лета 1989 г., когда по территории всего СССР прокатилась волна шахтерских забастовок, вследствие чего был принят общесоюзный Закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)", впервые закрепивший понятие коллективного трудового спора в качестве правовой категории. Обращаясь к Закону СССР 1989 г. следует сказать, что принимался он весьма поспешно, поэтому многие нормы практически оказались не в состоянии сгладить возникающие противоречия. Они представляли собой довольно гро-

моздкие и плохо работающие на практике юридические конструкции. В законе не были разработаны принципы, цели и задачи регулирования, не предусматривалась ответственность руководителей предприятий за допущение коллективных трудовых споров, уклонения от установленного порядка их разрешения и ответственность организаторов незаконных забастовок. Тем не менее, это была первая попытка хоть как-то урегулировать возникшую нестандартную для общества того времени ситуацию.

Ранее существовавший на протяжении всего советского периода идеологический постулат об отсутствии в советском обществе антагонистических классовых противоречий и классовой борьбы, исключал возможность возникновения коллективных трудовых споров. "В условиях социалистической системы хозяйствования, – отмечает В.Н. Артемова, – нет места для антагонистических противоречий, неразрешимых конфликтов между администрацией и работниками, поскольку социалистические трудовые отношения характеризуются товарищеским сотрудничеством свободных от эксплуатации людей. Реализация прав и сознательное добровольное исполнение обязанностей, составляющих содержание трудового правоотношения, являются важнейшей чертой социалистической организации труда и основаны на неразрывном единстве интересов всего общества, каждого коллектива трудящихся и каждого отдельного работника" [1, с. 4].

После распада СССР развитие трудового законодательства в республиках, входивших в его состав, пошло по самостоятельному пути. В одних странах были приняты новые законы (Республика Казахстан), в других – внесены существенные изменения в кодексы законов о труде, принятые в советский период (Молдавия), в третьих – приняты новые кодифицированные акты о труде (Республика Беларусь).

1 января 2000 г. вступил в силу Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее ТК Республики Беларусь), который пришел на смену ранее действующему Кодексу законов о труде, имеющему отсылочные нормы к соответствующему нормативно-правовому акту (Закон "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" от 18 января 1994 г. N 2708-XII). В 36 главе нового кодекса правовой механизм разрешения коллективных трудовых споров получил дальнейшее развитие.

Так что же такое трудовой спор вообще и коллективный трудовой спор, в частности, и как определить момент возникновения коллективного трудового спора?

Если обратиться к толковому словарю русского языка С.И. Ожегова, то спор – это "словесное состязание, обсуждение чего-либо, в котором каждый отстаивает свое мнение" [4, с. 700].

Научная юридическая литература дает свою трактовку понятия "трудовой спор". Причем среди ученых нет единого мнения. Так, в частности, одни ограничивают трудовые споры только разногласиями между субъектами трудового права (С.А. Голощапов, Е.А. Голованова), другие считают, что разногласия становятся трудовым спором с момента обращения заинтересованной стороны в юрисдикционный орган (В.Н. Толкунова).

На наш взгляд, положение о том, что трудовой спор – это лишь разногласия между субъектами трудового права, не имеет достаточных оснований, т.к. с одной стороны, любое возникшее разногласие может "тлеть", а стороны при этом не будут предпринимать никаких усилий по его разрешению. С другой, может возникнуть ситуация, когда у одной из сторон трудовых правоотношений появляется заблуждение по поводу действий обязанного субъекта, и разногласие в данном случае о наличии или отсутствии правонарушения вообще может разре-

шить только компетентный орган. В связи с этим логичным выглядит позиция второй группы ученых-трудовиков о том, что разногласия становятся трудовым спором с момента обращения в юрисдикционный орган.

В этом случае возникновение трудового спора проходит по следующей динамике: 1) трудовое правонарушение; 2) различная его оценка субъектами правоотношений; 3) попытка урегулировать эти разногласия самими сторонами при непосредственных переговорах; 4) обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган [5, с. 4].

В отношении Республики Беларусь схема динамики возникновения коллективного трудового спора может быть представлена следующим образом:

**Динамика возникновения коллективного трудового спора
по законодательству Республики Беларусь**



1 этап – трудовое правонарушение. Трудовым правонарушением признается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанным субъектом, возложенных на него трудовых обязанностей, а следовательно, нарушение права другого субъекта данного правоотношения.

2 этап – различия в оценке трудового правонарушения. Правонарушение может быть как действительным, так и предполагаемым. Недостаточное знание одним из субъектов правоотношения трудового законодательства может породить добросовестное заблуждение относительно действия (бездействия) другой стороны. Таким образом, обязанный субъект совершает законные действия, а другой субъект считает их неправомерными.

В отношении коллективных разногласий по трудовому законодательству Республики Беларусь различия в оценке трудового правонарушения состоят, с одной стороны, в разногласиях по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, с другой стороны, по поводу заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Есть трудовое правонарушение или его нет, устанавливает юрисдикционный орган, при условии, что стороны не смогли урегулировать возникшие разногласия самостоятельно.

3 этап – проведение переговоров. Существует большое количество определений понятия “переговоры”. Чаще всего переговоры определяются как процесс поиска соглашения между людьми через согласования их интересов. Проведение переговоров может включать следующие стадии: подготовка к переговорам; выступление сторон; пояснение интересов сторон; формулирование повестки дня; выдвижение и обсуждение предложений; выбор решения и формулировка соглашения; завершение переговоров.

Невозможность урегулировать противоречия между нанимателем (нанимателями, представителями нанимателей) и работниками в лице их представительных органов в процессе переговоров приводит к возникновению коллективного трудового спора и как следствие – четвертый этап: обращение в юрисдикционный орган. Именно вынесение разногласий на разрешение соответствующего органа можно рассматривать в качестве момента возникновения коллективного трудового спора. Следует отметить, что в отличие от трудового законодательства Российской Федерации, четко определяющего понятие “момент возникновения трудового спора” (ч. 3 ст. 398 Трудового кодекса Российской Федерации) в ТК Республики Беларусь такого определения не существует. Однако оно может быть обусловлено понятием самих коллективных трудовых споров как неурегулированных разногласий сторон коллективно трудовых отношений. При отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников, или не уведомления их о своем решении (в ответ на требования работников) в определенный законом срок означает, что стороны не смогли урегулировать разногласия в согласительном порядке. В связи с этим дата, к наступлению которой становится ясным, что возникшие разногласия не удалось урегулировать путем проведения переговоров, может считаться моментом начала коллективного трудового спора.

Следует повторить, что наличие разногласий – еще не трудовой спор, поскольку эти разногласия могут быть урегулированы сторонами самостоятельно. А вот неурегулирование противоречий в согласительном порядке, представляет коллективный трудовой спор, разрешаемый путем использования примирительных процедур. Их целью является достижение соглашения сторон, не доводя коллективный трудовой спор до острого противостояния работников и нанимателей и возможной забастовочной ситуации.

В мировой практике примирительный порядок осуществляется различными органами. Так, в Великобритании действует Служба консультаций, примирения и арбитража, деятельность которой направлена, прежде всего, на оказание помощи малым и средним предпринимателям в установлении и углублении партнерских отношений между нанимателями и работниками, на содействие проведению переговоров в спокойной обстановке.

В США создан специальный государственный орган для улаживания трудовых конфликтов – Федеральная служба посредничества и примирения. Она осуществляет посредничество по урегулированию спора по просьбе одной или обеих сторон, либо по собственной инициативе. Важнейшим направлением деятельности этой службы является предотвращение трудовых конфликтов путем поощрения контактов сторон и налаживания сотрудничества между ними [2, с. 173].

В Республике Беларусь примирительные процедуры предусматривают разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника или в трудовом арбитраже. Примирительная комиссия является

первичным органом по разрешению коллективных трудовых споров и формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. При несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны могут обратиться к посреднику, который после консультаций со сторонами вносит предложения по разрешению спора. При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссией (посредника) стороны по соглашению между собой могут обратиться в трудовой арбитраж. Решение трудового арбитража для сторон, как правило, имеет рекомендательный характер.

В Республике Беларусь создан так же специальный орган по рассмотрению трудовых споров – постоянно действующий Республиканский трудовой арбитраж, к исключительной компетенции которого относятся споры:

- в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь;
- об исполнении коллективных договоров, соглашений;
- в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку;
- возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях (ч. 2 ст. 385 ТК Республики Беларусь).

5 этап – забастовка и локаут. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо наниматель уклоняется от них, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения спора, работники вправе использовать собрания, митинги, демонстрации, пикетирование – вплоть до забастовки как способа разрешения коллективного трудового спора, гарантированного Конституцией Республики Беларусь.

Белорусский законодатель определил забастовку как временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ч. 1 ст. 388 ТК Республики Беларусь). Она является этапом коллективного трудового спора и одновременно крайней мерой его разрешения.

Конституционное право на забастовку не является абсолютным. Оно может ограничиваться законом в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц. Реализация работниками своего права на забастовку не должна преследовать политических целей [3, с. 973].

Локауты (увольнение по инициативе работодателя работников) используются работодателем в качестве средства противодействия забастовкам (как законным, так и незаконным). Законодательства многих стран отрицательно относятся к локаутам, либо полностью их запрещает, либо существенно ограничивает их использование. В трудовом законодательстве Республики Беларусь использование локаута как одного из средств разрешения коллективных трудовых споров не предусмотрено.

В результате проведенного анализа можно сделать вывод о том, что не всякое разногласие, возникающее между участниками коллективных трудовых отношений, может трансформироваться в коллективный трудовой спор. Только невозможность урегулирования разногласий путем проведения переговоров и, как следствие, обращение за разрешением противоречий в соответствующий орган приводит к возникновению коллективного трудового спора.

По мнению автора, представляется целесообразным дополнить ТК Республики Беларусь в части разрешения коллективных трудовых споров понятием “момент начала коллективного трудового спора”, которое может быть сформулировано следующим образом: “день сообщения нанимателем (нанимателями,

объединениями нанимателей) об отказе от удовлетворения всех или части требований работников, или не уведомление о своем решении в определенный законом срок, является моментом начала возникновения коллективного трудового спора”.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Артемова, В.Н.** Трудовые споры / В.Н. Артемова. – Минск: Беларусь, 1977. – 79 с.
2. **Киселев, И.Я.** Зарубежное трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: Норма-инфра М, 1998. – 263 с.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И.С. Андреев [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича. – 3-е изд. – Минск: Амалфея, 2005. – 1136 с.
4. **Ожегов, С.И.** Словарь русского языка / С.И. Ожегов. – М.: Оникс 21 век, 2006. – 1200 с.
5. **Толкунова, В.Н.** Трудовые споры и порядок их разрешения / В.Н. Толкунова. – М.: Юристь, 1996. – 208 с.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 7 мая 2007 г. – Минск: Амалфея, 2006. – 272 с.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2004, с изм. от 15.03.2005) // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”. – М., 2007.

Поступила в редакцию 14.09.2007 г.