



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Есиркепова М. М.

madina_e85@mail.ru

Докторант PhD 3-го курса специальности 6D030100-«Юриспруденция»

ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Нургалиева Е.Н., д.ю.н., профессор

Президент Казахстана Н.А. Назарбаев выступил с программной статьей «Социальная модернизация Казахстана: 20 шагов к Обществу Всеобщего Труда»[1]. Эта статья вызвала в народе огромный интерес, потому что вопросы, поднятые Президентом, отвечают самым жизненным запросам общества. Сегодня труд – как решающий национальный фактор в условиях XXI века, в условиях глобальной конкуренции, – должен быть выдвинут на первый план» - обозначил Глава государства.

Постановка проблемы. Актуальность данного исследования заключается в разрешении трудового спора мирными процедурами предусмотренные законодательством. Внедрение института медиации в национальное законодательство страны.

Анализ исследований и публикации. В юридической науке большой вклад в развитие трудового права, а также проблеме трудовых споров внесли видные зарубежные и казахстанские ученые: Э.М. Аметистов, Т. Давулис, С.Ю. Головина, А.Т. Геворкян, Ю.С. Кашкин, И.Я. Кисилев, И.В. Межибовская, Н.Е. Нургалиевна, А.М. Нурмагамбетов, А.Р. Ризаева, И.В. Шестерякова, MatthiasSchneider, BernardTilleman.

Целью публикации является совершенствование законодательства в области рассмотрения трудовых споров, разработка эффективного механизма в разрешении трудовых споров.

Основные результаты исследования. Изучить систему разрешения трудовых споров западных стран как коллективных, так и индивидуальных трудовых споров. Попытаться проанализировать механизмы разрешения трудовых споров, а также возможности заимствования данных систем.

Разногласия и споры сопутствуют в любой деятельности, и на разных этапах. Споры в первоначальном виде приобретают смысл разногласий и раскрывают суть спора. Типология споров предопределяется их характером и статусом участников, соответственно, набором юридических правил из разных отраслей права.

По мнению юристов-международников понятие «спор» содержит в себе конструктивное зерно – четко определенное и предъявляемое друг к другу требование сторон, в разрешении противоречия [2]. Спор - обсуждение, при котором «сталкиваются» две, или более точек зрения различных сторон, каждая из которых отстаивает свою точку зрения. Применительно к трудовому праву, то спор – это разногласия между работником и работодателем по вопросам применения законодательства о труде, о выполнении условий индивидуального трудового, коллективного договоров, не урегулированы ранее между работником и работодателем, о которых заявлено в специально созданный для разрешения трудового спора орган или суд [3;379]. Большинство трудовых споров возникают из собственно трудовых правоотношений. Например, споры о взыскании невыплаченной заработной платы, об обжаловании наложенных дисциплинарных взысканий, в том числе увольнения и восстановлении на работу. Но не редко они вытекают правоотношений, производные от трудового права. Например, нарушение порядка возмещения причиненного вреда, отказ в принятии на работу граждан, не предоставление качества обучения работника и т.д.

Причины возникновения трудовых споров различны и чаще всего вытекают из социально-экономической обстановки в стране. Однако не редко причиной порождения спора является низкая правовая культура, т.е. незнание или плохое знание трудового

законодательства, как отдельными руководителями производства, так и многими работниками. Руководитель плохо знающий трудовое законодательство, допускает трудовые правонарушения, например не правомерно переводит с одной должности на другую или увольняет работников или, не получив у профоргана согласия на сверхурочные работы, организует их и т.д. Уровень правового сознания и правовой культуры многих руководителей, должностных лиц администрации требует значительного повышения в трудовой сфере. Квалификационный справочник для руководителей требует обязательного знания основ трудового законодательства, на практике это часто не соблюдается.

Видный специалист в сфере трудового права профессор, д.ю.н. Нургалиева Е.Н. дает свое определение коллективного трудового спора: «Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работниками, работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных правовых актов» [4]. В РК коллективными трудовыми спорами становятся разногласия по вопросам применения трудового законодательства. В п.3 ст. 24 Конституции Республики Казахстан признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законом способов их разрешения, включая право на забастовку. При этом для разрешения первой группы споров применяются примирительные процедуры и право на забастовку, а для второй — комиссии по трудовым спорам и суды. Большинство национальных систем трудового права образовалось в разрешении коллективных трудовых споров. Необходимость социальной стабильности заставила общество выработать определенные правила взаимодействия между работниками, работодателями и государством, которые в той или иной степени снимают остроту противоречий в сфере труда.

В Республики Казахстан в формировании цивилизованных трудовых отношений в условиях рынка большую роль играет Трудовой кодекс (далее ТК РК), принятый 15 мая 2007 года. Появление в Трудовом кодексе специальной главы о коллективных трудовых спорах в целом следует рассматривать как позитивное решение законодателя, поскольку это способствует систематизации норм трудового права, регулирующих коллективные трудовые споры, в едином кодифицированном акте. Из вышеназванных систем разрешения коллективных трудовых споров можно выявить, что действующий порядок рассмотрения трудовых споров отвечает интересам работника, ибо споры разрешаются по месту работы, в трудовом коллективе, самими же работниками, которые могут наиболее правильно судить о правомерности тех или иных претензий. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке примирительных процедур и в судебном порядке. В соответствии с Рекомендацией МОТ №92 о добровольном примирении и арбитраже (1951) с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов между работодателями и работниками должны создаваться органы по добровольному примирению, соответствующие национальным условиям. Отличительной чертой казахстанского законодательства является то, что на любой из стадий рассмотрения коллективного трудового спора стороны могут обратиться к посреднику и процедура посредничества является самостоятельной по отношению к примирительным процедурам в примирительной комиссии, трудовом арбитраже и может идти параллельно с ними. Примирительные процедуры, установленные в трудовом кодексе РК, соответствует нормам международного права, которые отражены в Рекомендации №92.

Системы разрешения трудовых споров на западе, как правило, различаются по виду: спору о правах или об интересах. Как отмечают зарубежные специалисты, системы производственных отношений во всем мире различаются по способам классификации трудовых споров. Внутренняя природа того или иного трудового спора такова, что, намеренно или нет и безотносительно процедур и механизмов его разрешения, спор подпадает под определенную категорию. Соответственно, в рамках многих систем

производственных отношений отнесение трудовых споров к определенной категории диктует применение конкретного механизма для их разрешения.

Международно-правовые акты по трудовому праву, предусматривающие определенный порядок разрешения споров при коллективных переговорах, появились лишь после второй мировой войны. Так, в 1949 г. Международная организация труда (далее — МОТ) приняла Конвенцию № 98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, которая предусматривает свободу и право ведения коллективных переговоров. В 1951 г. МОТ приняла специальный акт по разрешению коллективных трудовых споров — Рекомендацию №92 о добровольном примирении и арбитраже. Конвенция МОТ № 154 и ее Рекомендация № 163 1981 г. о коллективных переговорах предусмотрели порядок разрешения разногласий (споров) при ведении коллективных переговоров. Международно-правовые акты по коллективным трудовым спорам являются основой для разработки и принятия национального законодательства. На западе придерживаются традиционной для Казахстана классификации трудовых споров: индивидуальные и коллективные. Заметим, что законодатель придерживается прямо противоположного подхода, разделяя трудовые споры именно на споры индивидуальные и коллективные, но ни где не проводя различий между спорами о правах и спорами об интересах, что, на наш взгляд, не совсем понятно, поскольку именно внутренняя природа спора в большей степени, чем его субъектный состав, должна определять способ его разрешения.

Органы, разрешающие трудовые споры о правах за рубежом классифицируют на четыре группы. Такие как: 1. Суды общей юрисдикции; 2. Суды по трудовым спорам; 3. Квасисудебные административные органы; 4. Арбитраж.

В целом ряде стран отсутствуют специальные судебные или квазисудебные органы, куда можно было бы обращаться в случае возникновения трудового спора о правах. Такие конфликты рассматриваются точно так же и абсолютно теми же судебными органами, что и любой другой гражданско-правовой спор. Сторонники такого положения вещей утверждают, что споры по договору ничем не отличаются, идет ли речь о трудовом договоре, коллективном договоре, коммерческом и т.д. Как правило, квалифицированный судья в состоянии компетентно использовать закон — статутное или общее право — безотносительно сути дела. Несомненно, это утверждение противоречит самой идее, на которой основаны системы судов по трудовым спорам. Трудовые суды существуют во многих странах, но только в нескольких они наделены широчайшей юрисдикцией. Речь идет о странах, где суды общей юрисдикции практически не привлекаются для разрешения трудовых споров.

К странам, где суды общей юрисдикции играют главную (и нередко эксклюзивную) роль в разрешении трудовых споров о правах, относятся Нидерланды и Италия.

Правовые рамки деятельности сторон коллективных трудовых споров в процессе переговоров очерчены включением в ТК РК процедурные норм. Полное изложение нормы, посвященные предупреждению незаконных забастовок, пересмотрен институт «трудовые споры», где были уточнены: начало возникновения трудового спора, порядок его оформления, кворум собрания, конференции представителей работника, сроки рассмотрения трудовых споров. Реализуя конституционное право на обращение в суд за защитой нарушенных или оспариваемых конституционных прав, свобод или охраняемых законом интересов, законодатель предоставляет сторонам трудового спора выбор в способах его разрешения. Стороны могут обратиться не только в согласительную комиссию, но и сразу в суд, т.е. судебному иску не обязательно должна предшествовать процедура разрешения спора в согласительной комиссии. В то же время рассмотрение спора в согласительной комиссии не препятствует возможности для обращения по данному трудовому спору в суд, с целью решения его по существу в установленном процессуальном порядке. В последнее время, а именно с момента принятия в нашей стране Закона «О медиации», одним из наиболее перспективных направлений для разрешения трудовых споров, является процедура медиации. Вопрос о способах защиты трудовых прав, по существу, остался в ТК РК неурегулированным, несмотря на наличие специального раздела, который учитывает права

работодателей в области трудовых отношений. В связи с этим ученые предлагают дополнить ТК статей «способы защиты», среди которых, по нашему мнению, должна быть указана и медиация, которая относится к числу способов защиты трудовых прав, как работника, так и работодателя. С годами идет совершенствование трудового законодательства, рассматривается опыт зарубежных стран, ратифицируют международные конвенции по труду, что и является большим шагом к стабильному законодательному регулированию. Слабое знание трудового законодательства субъектами социально-трудовых отношений, а также слабость профессиональных союзов и защита интересов наемных работников, является основной причиной трудовых конфликтов между субъектами права. Анализ выявленных нарушений трудового законодательства показывает, что зачастую нарушения со стороны работодателей допускаются из-за незнания трудового законодательства или неправильного его применения, халатности руководителей своим должностным обязанностями, неэффективной организации труда [5]. В своем докладе Нургалиева Е.Н. отметила дефекты трудового права, а именно объективные и субъективные причины их появления. К объективным причинам относят социально-экономические причины, отсутствие необходимых материальных условий для реализации трудовых норм. К субъективным причинам относятся социокультурные причины, когда при принятии нормативных актов в сфере труда нормотворческий орган не учитывает особенности правосознания общества, уровень культуры развития, в том числе, культуры трудовых отношений [6]. Все вышеназванные дефекты трудового права, к сожалению, присутствуют и в казахстанском трудовом праве. Особенно преобладают такие субъективные причины их появления как игнорирование уровня правосознания общества, уровень культуры трудовых отношений.

Выводы. На наш взгляд основной задачей исследования состоит в том, чтобы усовершенствовать законодательство в области рассмотрения трудовых споров, а именно разработать эффективный механизм разрешения трудовых споров. Основная задача основывается на тщательном изучении и обобщении механизмов разрешения трудовых споров, а именно изучению правового статуса органов, рассматривающих трудовые споры, процедуры их рассмотрения, выявление плюсов минусов в зарубежной практике с тем, чтобы в максимальной степени использовать опыт зарубежных стран с учетом нашего законодательства. Сравнительный анализ правового регулирования разрешения трудовых споров в рассматриваемых странах интересен не столько сопоставлением деятельности того или иного органа, наличием или отсутствием полномочий у работников, работодателей или государств, сколько тем, как отразились традиции и исторические условия в этих странах на процессе формирования современного механизма разрешения споров. Основная цель исследования изучить систему разрешения трудовых споров западных стран как коллективных, так и индивидуальных трудовых споров, проанализировать механизмы разрешения трудовых споров, а также возможности заимствования данных систем.

Список использованной литературы:

1. Назарбаев Н.А. Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к обществу всеобщего труда / Казахстанская правда от 10 июля 2012г.
2. The Mavromattes Palestine Concessions. August 30. 1924//Publications of the Permanent Court of Justice. Series A.N2. 11 p.
3. Хамзин А.Ш., Хамзина З.А., Хамзина Л.А. «Трудовое право». – Астана, 2004. - 594с.
4. НургалиеваЕ.Н. The way of improving legislation in collective labor disputes and strike./Journal Law №4, 2012.
5. Доклад о ситуации с правами человека в Республики Казахстан в 2011 году. Астана, 2012г.
6. Доклад профессора, д.ю.н Нургалиевой Е.Н. «Стратегия модернизации трудового законодательства Республики Казахстан» ЕНУ им. Л.Н. Гумилева. Астана, 2012 г.