

УДК 342.7

С. С. Каржаубаев,
заместитель директора Института правосудия
Академии государственного управления при
Президенте Республики Казахстан.

К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОЦЕДУРЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Аннотация

Выделены основные механизмы профилактики, предупреждения и регулирования трудовых конфликтов на стадии заключения коллективного договора. Даны конкретные предложения по совершенствованию процедуры заключения коллективного договора.

Ключевые слова: трудовые конфликты, коллективный договор, комиссия для ведения коллективных переговоров, необходимые условия коллективного договора.

Аңдатпа

Ұжымдық шарт жасасу кезінде еңбектік шиеленістердің алдын алу және реттеудің негізгі тетіктері атап көрсетіледі. Ұжымдық шарт жасасу рәсімдерін жетілдіру бойынша нақты ұсыныстар беріледі.

Тірек сөздер: еңбектік даулар, ұжымдық келісім шарты, ұжымдық келіссөздер жүргізу үшін комиссия, ұжымдық келісім шартының қажетті жағдайлары.

Abstract

The main mechanisms of prevention, the prevention and regulation of the labor conflicts are allocated for stages of the conclusion of the collective agreement. Specific proposals on procedure improvement the conclusions of the collective agreement are drawn.

Keywords: the labor conflicts, the collective agreement, the commission for conducting collective negotiations, indispensable conditions of the collective agreement.

Республика Казахстан с момента обретения независимости достигла определенных успехов, двадцатилетний рубеж молодого государства позволил накопить существенный опыт, что дало основу для переосмысления и переоценке ценностей. В стране укрепили свои позиции социальные институты, широкое распространение получил средний и малый бизнес. Народ Казахстана начал понимать значимость труда в построении своего будущего, в прошлое ушли некоторые криминальные составляющие бизнеса. Начались процессы возрождения национального самосознания, процессы осмысления и создания нового образа жизни, в которой созидательный труд стал основой для общества. Остро назрела необходимость решить социальные проблемы, так как социальная напряженность нарастала и необходимо было в срочном порядке ослабить ее, а экономическая ситуация позволяла это сделать и поэтому в своем выступлении Президент страны озвучил программу «Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу Всеобщего Труда» в ходе телемоста, посвященного Дню индустриализации 3 июля в Астане, он отметил что «...социальные вопросы нельзя откладывать «на потом» [1, с. 1].

Выступление Н. А. Назарбаева дало толчок дальнейшему развитию социальной политики в стране, был дан старт новой эре – эре социального труда, которая должна была прийти на смену концепции потребительского общества. В пагубности данной концепции убедились многие ученые считающие общество потребления – обществом «самообмана, где невозможны ни подлинные чувства, ни культура, и где даже изобилие является следствием тщательно маскируемого и защищаемого дефицита, имеющей смысл структурного закона выживания современного мира» [2]. Потребительское общество охвачено культом потребления, который позволяет «... создавать у людей сильные эмоциональные и подсознательные стимулы к приобретению вещей, которым приписывается способность придавать их владельцам социальный вес, мужественность или обаяние, быть залогом признания в обществе, продвижения по службе, удачи в интимной жизни и т. п.» [3]. Идеология потребления негативно отражается на всем обществе, приводит к запустению и тотальной дисгармонии. Особо пагубно культ потребления отражается на молодежи, которая стремится показать свою значимость путем приобретения модных вещей. Но это всего

лишь блеф, пыль, которая лишь «застилает глаза», но не дает подлинного удовлетворения. Труд – вот основа любого общества, труд облагораживающий, труд воспитывающий, труд созидательный. Труд как высшее составляющее в противовес каторжному труду, изнуряющему труду, невыносимому труду.

Для подлинного подъема общества во всех его аспектах необходимо принятие законов, закрепляющих торжество созидательного труда, включающих в себя престижность трудовой деятельности, достойную оплату, исключающих диспропорции в оценке труда, декларирующих уважение к человеку труда, достойные условия труда, сотрудничество работников и работодателя, полный учет рабочего времени, исключающий сверхурочные работы без оплаты, социальный пакет, включающий необходимые для достойной жизни условия, в том числе и предоставления жилья нуждающимся, санаторно-курортное лечение, проезд, питание и т.п. Работодатель может предоставлять все эти условия самостоятельно посредством выделения либо путем компенсации затрат. Тем самым государство и общество смогут преодолеть зависимость идеологии потребления и поставят непреходящие ценности в разряд основополагающих и труд станет высшей ценностью всего общества. Для этого необходимо создать все условия и государство активизировало свою деятельность в данном направлении, была принята программа индустриально-инновационного развития страны и новая политика общества всеобщего труда, которые смогут поднять и поставить Казахстан в ряд промышленно развитых стран. Казахстан сможет выбраться из разряда сырьевых придатков в число развитых стран и для этого в стране есть все условия. Лидер нации поставил ряд задач по социальной модернизации Казахстана перед обществом и государственными органами, на которые ляжет бремя выполнения этих поручений.

Особая роль социальной модернизации отведена созданию эффективной модели социально-трудовых отношений, включающая в себя триединую структуру: развитие сферы занятости; национальную систему профессиональных квалификаций; профилактику, предупреждение и регулирование трудовых конфликтов. В сфере профилактики, предупреждения и регулирования трудовых конфликтов стоит особое внимание уделить вопросам совершенствования законодательства в области заключения коллективных договоров. Создание законодательной базы, позволит предупреждать, регулировать и разрешать конфликтные ситуации между работодателем и наемными работниками. И поэтому в своем выступлении Н. А. Назарбаев отмечает: «целесообразно принять и ввести в действие справедливые законы и четкие правовые нормы предупреждения, регулирования и разрешения конфликтных ситуаций» [1, с. 1]. В ряду действующих законов, Трудовой кодекс занимает главное место, и модернизация трудового кодекса позволит законодательно решить социальные вопросы, а именно вопросы социального партнерства. В Трудовом кодексе четко прописаны задачи и принципы социального партнерства но, по сути, они остаются чисто декларативными, так как законодательно не определен механизм их действия и, следовательно, нет четкой регламентации. Коллективный договор, как один из уровней социального партнерства, достоин более детального и уточняющего регулирования.

Во-первых, необходимо определить начальный момент заключения коллективного договора, учитывая при этом правовой статус сторон. Как известно стороны коллективного договора не равны по правовому статусу и для правильной реализации принципа равноправия сторон необходим четкий механизм равновесия. Как поступить в такой ситуации, когда работодатель и работники не равны? Выход из такого положения: отнести к персональной ответственности работодателя заключение коллективного договора, так как работодатель, как субъект трудового права наделен большими правами и полномочиями, чем работник. И, следовательно, инициатива заключения договора полностью должна лечь на плечи работодателя. Отсутствие коллективного договора будет основанием для привлечения работодателя к административной ответственности. Это позволит исключить возможность уклонения от заключения, либо возможность волокиты с заключением коллективного договора, создаст основу для ведения переговоров и дальнейшей плодотворной работы по заключению договора. В этих целях необходимо внести дополнительную норму в ст. 90 Кодекса об административных правонарушениях Республики Казахстан в следующей редакции: «Отсутствие коллективного договора на предприятии,

учреждении, организации в течение трех месяцев с момента образования юридического лица либо назначения на должность руководителя, влечет штраф на работодателя или должностное лицо, ответственное за заключение коллективного договора, в размере от двухсот до пятисот месячных расчетных показателей». Установив срок три месяца, законодатель активизирует работодателя, руководителя заключить, в указанный срок, коллективный договор с наемными работниками.

Во-вторых, законодательно обеспечить качественное представительство сторон в процессе заключения коллективного договора. Вопрос качественного представительства один из важных в процессе заключения договора, так как от качества представителей сторон, от личных достоинств человека зависит качество самого договора. От способности каждого члена комиссии настоять, отстоять определенный вопрос зависит глубина содержания договора. При демократическом либо либеральном работодателе этот вопрос может и не встать, так как стороны свободно имеют право выбрать своих представителей. Иной сценарий будет разыгрываться при авторитарном работодателе, когда он сам назначает, либо в ультимативной форме рекомендует представителей от обеих сторон. Такое имеет место более чем в трети случаев и, следовательно, необходим регламент, четко регулирующий вопросы создания и работы комиссии. Обязательным условием создания комиссии является её количественный состав, причем из равного числа представителей сторон. Работодатель сам может назначать своих представителей, а работники сами путем голосования имеют право назначить своих представителей. В данном случае форма голосования может иметь определенное значение и наиболее приемлемой формой является тайное голосование, которое и определит качественный состав представителей от работников. Важным является легитимность общего собрания трудового коллектива, для принятия решения необходим кворум, который может быть определен из расчета 2/3 от общего числа работников. Многочисленный коллектив может принять такую форму общего собрания, как собрание представителей от единицы трудового коллектива.

Для того, чтобы минимизировать влияние работодателя на данный процесс, необходимо внести норму, предусматривающую ответственность за оказание давления работодателем на принятие решения трудовым коллективом и комиссией. Необходимо внести дополнительный подпункт 11 ст. 282 Трудового кодекса Республики Казахстан следующей редакции: «Любые попытки работодателя вмешаться в принятие решений трудовым коллективом, комиссией считаются незаконными и влекут ответственность, установленную законами Республики Казахстан». Для закрепления данной нормы необходимо внести норму, устанавливающую такую ответственность в ст. 91 Кодекса об административных правонарушениях Республики Казахстан следующего содержания: «Любые попытки работодателя вмешаться в принятие решений трудовым коллективом, комиссией, а равно препятствованию созданию необходимых условия для ведения переговоров влечет наложение штрафа на работодателя, должностное лицо, ответственное за заключение коллективного договора, в размере от двухсот до пятисот месячных расчетных показателей».

В-третьих, законодательно гарантировать безопасность членов комиссии, из числа наемных работников, созданной для заключения коллективного договора. Неравноправный статус сторон при заключении договора может иметь определенные последствия для наиболее «неудобных» работников. И хотя в пункте 2 ст. 287 Трудового кодекса Республики Казахстан имеется норма, устанавливающая ограничения для увольнения членов представительных органов на период ведения таких переговоров, имеют место случаи увольнения таких работников после ведения переговоров [4, с. 85]. Практика изобилует такими случаями и поводов для увольнения достаточно много, так как работодатель имеет право, в соответствии с трудовым законодательством применять различные меры. Во избежание подобного рода «мести» работодателя необходимо законодательно закрепить определенные ограничения в части увольнения работников, участвующих в комиссиях. Необходимо внести дополнение в пункте 2 ст. 287 Трудового кодекса Республики Казахстан после слов «в период их ведения» дополнить словами «и после переговоров по истечении 1 года». Тем самым законодатель установит определенные временные ограничения для работодателя и позволит работникам успешно участвовать в процессе и, более того, защищать интересы работников перед работодателем. Кроме того, законодатель гарантирует безопасность работников от необоснованных увольнений, что создает благоприятные условия для социального партнерства.

Четвертый момент коллективного договора – его содержание, пункты договора, которые являются финальной частью всего процесса заключения договора. В ст. 284 Трудового кодекса Республики Казахстан имеется норма, определяющая перечень положений включающихся в коллективный договор [4, с. 83]. Однако практика показывает, что во многих случаях не все эти положения имеют место в коллективных договорах. Для полноценного и правильного закрепления положений в коллективный договор необходимо законодательно уточнить и обязать включить в договор важные положения. В этих целях в п. 1 ст. 284 ТК РК рекомендуется вести норму об обязательности включения некоторых пунктов в содержание коллективного договора. Так, после слов «должны включаться» дополнить словами «в обязательном порядке», что позволит определить обязательные и факультативные условия коллективного договора, разграничив их пунктами 1 и 2 данной статьи. Кроме того, в закреплении данных положений следует дополнительно отнести к ответственности работодателя, должностного лица, ответственного за заключение договора, наличие этих положений в коллективном договоре. Необходимо внести дополнительную норму в ст. 90 Кодекса об административных правонарушениях Республики Казахстан в следующей редакции: «Не включение в содержание коллективного договора обязательных пунктов, предусмотренных трудовым законодательством, влечет наложение штрафа на работодателя или должностное лицо, ответственное за заключение коллективного договора, в размере от двухсот до пятисот месячных расчетных показателей». Это позволит усилить ответственность за качество коллективного договора, позволит расширить пределы рассмотрения вопросов, расширить полномочия комиссии, созданной для заключения договора.

Подобные меры, закрепленные законодательно, позволят решить острые проблемы на стадии заключения коллективных договоров и послужат основой для дальнейшего плодотворного сотрудничества.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Социальная модернизация Казахстана: Двадцать шагов к Обществу всеобщего труда // Казахстанская правда. 10 июля 2012 г. С. 1.
- 2 Общество потребления (Бодрийяр) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://ru.wikipedia.org/wiki/>
- 3 Потребительское общество [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // http://dic.academic.ru/dic.nsf/enc_philosophy/4696/
- 4 Трудовой кодекс Республики Казахстан. – Алматы: ЮРИСТ, 2009 – 112 с.

Дата поступления статьи в редакцию: 23 августа 2013 г.