

ПРИНЦИПЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА И ИХ ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ

Ясинская-Казаченко Анжелика Васильевна,

доцент кафедры «Экономика и право» Белорусского национального технического университета (г.Минск), кандидат юридических наук, доцент
angelina_jas@mail.ru

Процессы ускорения международной экономической интеграции, появление нового социального класса – прекариата, со всей неизбежностью указывают на необходимость взаимного изучения правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров в контексте гармонизации экономических и правовых интересов государств-членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС). В том числе с учетом того, что создание трудового правоотношения – длительный исторический процесс, в ходе которого отношения между трудом и капиталом, между наемными работниками и нанимателями варьируются от противостояния до переговоров, взаимных уступок и консультаций.

Преемственность в науке осуществляется посредством осмысления сложившейся ранее теории и методологии, в ходе которого проверяется истинность научных гипотез и концепций. Проявление процесса преемственности права является элементом содержания института рецепции права, при этом тождество процесса преемственности и рецепции означает использование в правовой системе предыдущих форм права при обновлении их содержания. Различие состоит в том, что рецепция при принятии элементов параллельных правовых систем современных государств, вбирает их через механическое заимствование. В процессе преемственности элементы права испытываются временем, проходят через фильтр общечеловеческих ценностей, когда новое, снимая старое, сохраняет в себе некоторые его элементы, проявляется связь между явлениями в процессе развития, преемственность есть одно из проявлений диалектики. Формирование ЕАЭС, сближение национальных систем трудового права различных государств, показало необходимость преемственности в праве.

Принципы разрешения коллективных трудовых споров не нашли надлежащего закрепления в законодательстве государств-членов ЕАЭС и теоретическое исследование их не проводилось, вместе с тем они являются важным инструментом анализа регулирующего воздействия норм. Приступим к выявлению принципов разрешения коллективных трудовых споров с помощью процесса преемственности, нач-

нем с руководящих идей, основополагающих начал, отправных положений, которые выделялись в научно-популярной литературе еще с 1920-х гг. [1, с. 8]. Необходимо также распространить процесс восприятия норм и на положения международного трудового права, а именно нормы, которые предусмотрены в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (далее – МОТ).

Приведем не только в качестве руководящих идей, но и в качестве основополагающих начал, отправных положений, переработанные и дополненные принципы разрешения коллективных трудовых споров. Принцип соблюдения полного равенства сторон в деле означает, что каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направлять другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров, выступать с инициативой по заключению, изменению или дополнению коллективного договора (соглашения). Данный принцип по существу и содержанию тождествен принципу недопустимости дискриминации в регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Уместно привести мнение В.С. Нерсесянца, активного и последовательного разработчика принципа формального равенства, который подчеркивал, что право – это всеобщая и необходимая форма отношений равенства, свободы и справедливости. Формальная справедливость определяется ученым как баланс интересов, выражение достигнутого равенства (уравненность) индивидов с учетом их статуса и круга отношений [2, с. 68], меры и формы дозволений и запретов. Исходя из положений Конвенции МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.) [3], а также обучающих работ о ведении коллективных переговоров в странах с развитой рыночной экономикой [4], правильное вести речь не о соблюдении полного равенства сторон в деле, а об их равноправии в процессе, поскольку коллектив работников и наниматель обладают формально равными правами в процессе.

Принцип разрешения коллективного трудового спора по инициативе и согласию сторон означает, что только по инициативе и только по согласию любой из сторон допускается принять решение по его рассмотрению. Принцип самодеятельности предусматривает самостоятельность сторон, вырабатывающих условия соглашения. Стороны являются свободными и в выборе вопросов, обсуждаемых на переговорах, и в определении условий соглашения при урегулировании разногласий. На основе принципа примирительно-партнерского характера процессуальных форм разрешения коллективных трудовых споров участники переговоров устанавливают пра-

вила собственного поведения при урегулировании спора. Характеризуя процесс разрешения коллективных трудовых споров в целом, нельзя утверждать, что он регулируется нормами только трудового права или только гражданского процессуального права, поскольку данные отношения входят в сферу действия общих отраслей. По своему содержанию названный принцип представляет собой полномочия органа: а) выслушать стороны и дать им возможность выразить свою точку зрения; б) разъяснить сторонам равенство процессуальных отношений, обеспечить возможность их реализации.

В соответствии с принципом непосредственного представительства сторон в органах, представители работников и представители нанимателя принимают непосредственное участие в формировании и работе примирительно-посреднических органов, данное положение установлено для всех государств-членов ЕАЭС. Такие органы образуются по принципу паритетности, что означает равное количество уполномоченных представителей сторон с равным количеством голосов. Основы названного принципа были намечены еще В.И. Лениным, который в своих работах освещал положения, касающиеся: учреждения промышленных и сельскохозяйственных судов с выборными судьями от хозяев и от рабочих поровну; отмены законов, нарушающих равноправность нанимателей и нанимающихся; взаимоотношений хозяев и рабочих, в которых нельзя упустить ни одного из главных требований, но нельзя вдаваться и в частности, заполнение которых является нерациональным [5, с. 225–226]. Принцип обязательности решений означает, что решение органа имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу и выполняется в порядке и сроки, установленные в решении. Работники и наниматель в равной мере обязаны соблюдать положения принятого и согласованного решения. Разрешение коллективных трудовых споров основывается также на принципе отсутствия кассационной инстанции относительно обжалования решений примирительно-посреднических и третейских органов. Решение, принятое по согласованию сторон и имеющее обязательную силу, не может быть обжаловано.

На основе преемственности, заимствования и восприятия имеющегося исторического и международного опыта правового регулирования, с учетом возможного обособления комплексной институциональной системы норм о трудовых спорах в законодательстве государств-членов ЕАЭС при разработке принципов разрешения коллективных трудовых споров, можем придерживаться следующих отправных положений: соблюдения полного равенства сторон в деле;

примирительно-партнерского характера процессуальных форм разрешения; непосредственного представительства сторон в органах; обязательности решений. Следует не противопоставлять типы понимания в государствах-членах ЕАЭС, а искать точки их соприкосновения, концепции, родившиеся в рамках одного типа понимания права, должны воспринять идеи, разработанные в рамках других типов понимания права, или обогащать их своими идеями.

Библиографические ссылки

1. Трудовые конфликты. Практическое руководство : сборник / под ред. А. М. Стопани. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Вопр. труда, 1926. – 215 с.
2. Нерсесянц, В. С. Социальный потенциал либертарно-юридического понятийного права / В. С. Нерсесянц // Ежегодник либертарно-юридической теории / Высш. шк. экономики ; под ред. В. А. Четвернина. – М., 2007. – Вып. 1. – 379 с.
3. О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм [Электронный ресурс] : Конвенция Междунар. орг. труда, № 144 : принята на 61 сес. Генер. конф. Междунар. орг. труда, Женева, 21 июня 1976 г. // Семерка : рос. правовой портал. – Режим доступа: <http://law7.ru/base42/part6/d42ru6778.htm>. – Дата доступа: 07.02.2018.
4. Collective bargaining in industrialised market economies / Intern. Labour Office. – Geneva : ILO, 1974. – 415 p.
5. Ленин, В. И. О промышленных судах / В. И. Ленин // Полн. собр. соч. : в 55 т. – 5-е изд. – М., 1967. – Т. 4. – С. 274–287.