

АКАДЕМИЯ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ ПРИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ
ПРОКУРАТУРЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

СМАГУЛОВ ЖАСЛАН УНДРУСОВИЧ

Организационно-правовые вопросы урегулирования трудовых споров в
Республике Казахстан

Магистерский проект на соискание степени
«магистр национальной безопасности и военного дела»
по образовательной программе 7М12301 «Правоохранительная деятельность»
(профильное направление)

Научный руководитель:
Доцент кафедры общеправовых дисциплин
Института послевузовского
образования
Р.А. Амерханов,
кандидат юридических наук,
младший советник юстиции

г. Косшы, 2023 г.

ТҮЙІНДЕМЕ

Диссертациялық зерттеу жобасы еңбек жанжалдарын шешудің теориялық және практикалық аспектілерін, сондай-ақ олардың пайда болу себептерін зерттейді.

Жұмыста халықаралық және ұлттық құқықтың қайнар көздері, заңды күші жойылған заңнама, заң шығарушы бастаманы талап ететін қорғауды және ұсыныстарды әзірлеуге негіз болған атақты заң теоретиктерінің пікірлері пайдаланылды.

РЕЗЮМЕ

В диссертационном проекте исследования изучаются теоретические и практические аспекты разрешения трудовых конфликтов, а также причины их возникновения.

В работе были использованы источники международного и национального права, законодательство, утратившее законную силу, мнения именитых теоретиков юристов, что легло в основу разработки положений, выносимых на защиту и предложений, требующих законодательной инициативы.

SUMMARY

The dissertation research project examines the theoretical and practical aspects of resolving labor conflicts, as well as the causes of their occurrence. The work used sources of international and national law, legislation that has become invalid, the opinions of eminent legal theorists, which formed the basis for the development of provisions submitted for defense and proposals requiring legislative initiative.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН.....	7
1.1 Развитие законодательства Республики Казахстан о трудовых спорах.....	7
1.2 Понятие, классификация и основные причины возникновения трудовых споров.....	12
1.3 Регулирование трудовых споров в зарубежных странах.....	17
Раздел 2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПОРЯДКА РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН...	23
2.1 Досудебный порядок разрешения трудовых споров.....	23
2.2 Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке.....	30
2.3 Тенденции развития института трудовых споров в Республике Казахстан..	38
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	41
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	44
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Таблица	46
·	
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Акт внедрения	47

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проводимого исследования. Трудовые правоотношения являются одними из самых распространенных отношений, возникающих между физическими и юридическими лицами.

Н.А. Назарбаев в одном из интервью отметил: «Сегодня в Казахстане недостаточно развит механизм регулирования, предупреждения и профилактики трудовых споров и конфликтов. Конечно, не бывает идеального, бесконфликтного общества, но, тем не менее, мы обязаны стремиться к тому, чтобы минимизировать такие риски».

В современных условиях работодатель и работник на разных сторонах, основания возникновения трудовых споров могут быть достаточно банальны: незнание требований трудового законодательства, ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, невыплата заработной платы, изменение условий труда и так далее.

Учитывая социально-экономическую ситуацию в стране и невысокий уровень дохода населения, можно спрогнозировать рост количества трудовых споров, в частности, при несогласии с размером оплаты труда.

Степень научной разработанности темы проекта.

Конфликтология указывает на то, что чем больше кризис, тем проблемнее его разрешать.

Институты трудового законодательства способствуют урегулированию различных трудовых конфликтов.

Кризис безусловно оказывает значение на трудовые отношения, для регуляции был создан новый Трудовой Кодекс 2015 года. Учитывая влияние на сферу трудовых отношений глобального экономического кризиса, сопровождающегося обострением кризисных ситуаций, в 2015 году принят новый Трудовой кодекс Республики Казахстан.

В связи с чем наиболее актуальным и своевременным представляется исследование вопросов, связанных с особенностями нового законодательного регулирования и механизма разрешения трудовых споров, в частности, с проблемами определения понятийного аппарата и их правильной классификации, причин возникновения трудовых споров, а также компетенцией уполномоченных органов

Цель, задачи, объект и предмет исследования.

Целью настоящего диссертационного исследования является комплексное изучение теоретических и практических вопросов о порядке рассмотрения и разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, а также анализ имеющихся проблем, влияющих на урегулирование трудовых конфликтов, деятельность государственных органов.

Задачи исследования:

- определение понятия «трудовой спор» в теории трудового права, используя научные источники;

- выявление проблемных вопросов в процедуре рассмотрения трудовых споров в разные периоды развития законодательства;
- разработка предложений для совершенствования порядка разрешения трудовых споров;
- изучение иностранных источников и законодательства зарубежных стран с целью адаптации и использования положительного опыта для разрешения трудовых конфликтов в Республике Казахстан.

Объект исследования являются общественные отношения, возникающие в процессе разрешения трудовых споров.

Методы и методологические основы проведения исследования.

Методологическую основу исследования составят совокупность общенаучных (анализ, синтез, аналогия), частно-научных (исторический, статистический, социологический) и специальных (сравнительно-правовой и формально юридический) методов познания.

Предметом проекта исследования являются нормативные правовые акты имеющие и утратившие юридическую силу, а также нормативные источники зарубежных стран.

Обоснование научной новизны, теоретическая база исследования заключается в том, что с момента действия в стране Кодекса Законов о труде Каз ССР от 21.07.1972 года и до действующей редакции Трудового Кодекса от 23.11.2015 года произошла значительная «эволюция» развития трудового законодательства, в том числе, в части урегулирования трудовых споров, которая, безусловно, представляет практический интерес для формирования выводов о плюсах и минусах действующей нормативной правовой системы.

Теоретическая база основана на исследованиях и научной литературе, раскрывающей основные дефиниции.

В ходе работы над проектом требуется проанализировать Конституцию РК, предыдущие законы и Кодексы о труде, иные законы и подзаконные акты в данной сфере, а также положения законодательства ряда зарубежных стран.

Этапы исследования включают в себя сбор и анализ законодательства и практики его применения (в том числе, судебной практики), научной и практической литературы.

Практические рекомендации.

Исходя из целей и задач исследования, определены положения, выносимые на защиту, которые имеют значительное влияние на деятельность уполномоченного органа, а также теоретическую составляющую института трудового спора:

1. Требуется дополнение в статью 17 ТК РК пунктом 15 в следующей редакции: «Местный орган по инспекции труда принимает незамедлительные меры (без учета требований Предпринимательского Кодекса) по устранению условий на производстве, способствующих созданию угрозы жизни и здоровью работников. Предложение обосновано наличием ситуаций требующих оперативной защиты прав работников, исключая бюрократическую волокиту

по регистрации проверочных мероприятий (актуально в сфере профилактики производственного травматизма).

2.Внести изменение в термин забастовка, определив ее как исключительную меру защиты трудовых прав, изложив статью 162 Трудового Кодекса в следующей редакции: «Забастовка – полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем, применяемое в исключительных случаях после прохождения иных механизмов урегулирования трудового спора». Предлагаемая формулировка позволит спрофилировать несанкционированные акции протеста, поскольку большинство работников, в силу своей правовой неграмотности, проводят забастовку не учитывая требования, предъявляемые к этому процессу, что перерастает в массовые беспорядки.

Указанные предложения закреплены в акте внедрения Управления государственной инспекции труда акимата Северо-Казахстанской области.

3.В рамках настоящего исследования в качестве проблем определено низкое правовое просвещение населения, что отражается на увеличении не всегда обоснованных требований в различные инстанции. В этой связи разработана памятка для работников, где отражены основные категории трудовых споров, основные права и инструменты защиты. Обоснована актом внедрения.

Апробация и внедрение результатов.

Исследовательские выводы магистерской диссертации нашли отражение в публикации «К вопросу о трудовых спорах», размещенной в международном научном журнале «Академик» № 1 (215) 2023 года.

1. ПОНЯТИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ, ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

1.1 Развитие законодательства Республики Казахстан о трудовых спорах

При подготовке материалов к написанию данного пункта раздела, было установлено, что развитие трудового законодательства следует анализировать с периода Каз ССР, поскольку обычное право казахов не имело институтов, схожих с трудовыми (в связи с отсутствием как такового наемного труда).

Обычное право регулировало семейно-бытовые, уголовные и гражданские правоотношения, связанные с договорами имущественного характера.

Законодательство о труде, применяемое в период независимого Казахстана берет свое начало с Кодекса Законов о труде Каз ССР (далее- КЗоТ), принятого 21.07.1972 года, действовавшего до 1999 года.

«Впервые после столетий подневольного труда на эксплуататоров трудящиеся получили возможность работать на себя, на свое общество» [1] - провозгласил КЗоТ, это стало прорывом в области трудового законодательства, закрепившим принцип свободы труда.

Безусловно, работники получили больше прав во всех направлениях трудовой сферы, в том числе, при расторжении трудовых отношений и оплате труда.

Рассмотрим наиболее интересные положения, которые «профилактировали» трудовые споры.

К примеру, расторжение трудового договора по инициативе администрации предприятия [1], учреждения, организации, согласно статьи 35 КЗоТ возможно только при согласовании с профсоюзным комитетом, что фактически обезопасило работника от произвола руководства, поскольку профсоюзные объединения имели высокое значение на каждом предприятии.

Статья 80 КЗоТ содержала норму о том, что заработная плата каждого работника определяется конечным результатом работы, личным вкладом работника и не ограничивалась максимальным размером.

Следовательно, для трудовых отношений того времени был актуален принцип «сдельной» оплаты труда, ориентированный на объем участия работника в производстве и отличался от фиксированной ставки нынешнего времени, принязанной к трудовым часам.

Интересным усматривается институт о коллективной (бригадной) ответственности (статья 119).

Ситуации и типы производств, где, порой, невозможно вычлениить из коллектива меру индивидуальной ответственности отдельного работника,

применялась коллективная ответственность актуальная, в основном, для сфер хранения, переработки, продажи, перевозки.

По моему мнению, коллективная ответственность в большей мере дисциплинировала сотрудников, поскольку автоматически отражалась на морально-психологическом климате в коллективе при совершении дисциплинарного проступка.

В наше время достаточно распространена практика создания небольших строительных бригад, состоящих из специалистов различного профиля (каменщик, штукатур, маляр).

В случаях недобросовестного отношения бригадира к своим обязанностям по фиксации продолжительности рабочего времени каждого члена бригады либо при ненадлежащем исполнении объема работ сотрудником, возникает достаточное количество споров относительно определения размера оплаты труда за отработанный период.

Вместе с тем, КЗоТ содержал в себе 231 статью, предусматривающую, распределение общего заработка бригады с применением коэффициента трудового участия, которые присваиваются по решению всех членов бригады. Но зарплата работника не могла быть при этом ниже минимального размера, установленного государством.

Таким образом, законодатель в то время создал нормы, которые позволяли минимизировать риск возникновения трудовых споров, поскольку нормы защищали работника от произвола руководства.

Следующим нормативным правовым актом в истории трудового законодательства стал Закон «О труде» от 10.12. 1999 года № 493, ставший одним из наиболее «сырых» документов.

По своей сути Закон исключил социалистические идеи в сфере труда, уменьшилась доля коллективизма в трудовых институтах, правоотношения стали носить, в большей степени, двусторонние отношения: работник-работодатель, за исключением положений о коллективном договоре.

Однако, в связи с развитием рыночных отношений во многих сферах трудовых отношений возникла потребность в модернизации и детализации.

Как, например, в Законе отсутствовали статьи, регулировавшие условия труда в части их безопасности.

Возникла необходимость создания кодифицированного документа, в котором будут отражены все правовые аспекты, связанные с трудовыми отношениями, условиями труда, урегулирования споров.

С 15 мая 2007 года вступает в силу Трудовой Кодекс Республики Казахстан, давший определение многим понятиям и явлениям, связанным с трудовой сферой.

Законодатель предлагает разрешать трудовые споры не только в суде, но и путем переговоров.

Впервые возникает понятия примирительной комиссии, трудового арбитража и урегулирования спора с привлечением посредника.

Примирительная комиссия - орган, создаваемый по соглашению между работодателем и работниками (их представителями) для урегулирования коллективного трудового спора путем примирения сторон.

Законодатель определяет, комиссию объективной и беспристрастной третьей стороной трудового спора.

Следующей согласительной инстанцией следует определить трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж - временно действующий орган, создаваемый сторонами коллективного трудового спора с привлечением уполномоченных лиц для разрешения трудового спора при недостижении соглашения в примирительной комиссии.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора в течение пяти календарных дней со дня прекращения работы примирительной комиссии с участием членов республиканской, отраслевой или региональной комиссий по регулированию социально-трудовых отношений.

Количество членов трудового арбитража, его персональный состав, порядок рассмотрения трудового спора определяются соглашением сторон. Трудовой арбитраж должен состоять не менее чем из пяти человек. В состав трудового арбитража включаются представители общественных объединений, государственный инспектор труда, специалисты, эксперты и другие лица.

Решения арбитража обязательны к исполнению.

То есть, в случае, если коллективный спор не был разрешен локально на предприятии, законодатель предусмотрел возможность вмешательства в процесс лиц, имеющих специальные познания в области труда, что становится своеобразным фильтром для судов, снижая и профилируя судебные иски сторон, в случае качественной работы трудового арбитража.

Трудовым законодательством определен и другой инструмент разрешения трудовых споров - участие посредника (медиатора).

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон коллективного трудового спора.

В качестве посредников сторонами определяются независимые по отношению к ним организации и лица.

Прохождение примирительных процедур являлось обязательным требованием досудебного порядка урегулирования трудового спора.

Разрешение индивидуального трудового спора производилось также как и в предшествующем Законе посредством согласительной комиссии.

Согласительная комиссия создается на паритетных началах из равного числа представителей работника и работодателя [2].

В отличие от коллективного спора, работник при разрешении индивидуального трудового конфликта имел альтернативу в виде судебного порядка обжалования действий работодателя без примирительных процедур.

Также Трудовой Кодекс 2007 года ввел понятия, которые конкретизируют многие аспекты трудовых отношений в сфере оплаты труда и безопасных условий: тарифные разряды, тарифные сетки, тарифные оклады, аттестация производственных объектов, минимальный стандарт оплаты труда, отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Следующий Трудовой Кодекс от 2015 года разработан по поручению Н.А. Назарбаева и предусматривал либерализацию трудовых отношений.

Отличие этого Кодекса от его предшественника заключалось в том, что в действующей редакции сделан акцент на равноправие и коллективно-договорные отношения, он направлен не только на поддержку работников от произвола работодателя, но и работодателя от недобросовестных работников.

Некоторые статьи Кодекса улучшили положение работодателя.

К примеру, в действующей редакции статьи 46 Трудового Кодекса в случае изменений условий труда, обязанность работодателя сокращена с месячного срока до 15 дней, то есть сократился срок обжалования работником решения работодателя в случае несогласия.

Примечательной является введение новой нормы (статьи 29), где предусмотрено право работодателя заключить с работником соглашение о неконкуренции.

Соглашение подразумевает, что работник не имеет право расторгнуть трудовые отношения до срока, определенного работодателем, в случае, если работодатель затратил средства на обучение, переобучение работника до срока отработки.

Таким образом, законодательство защищает материальные интересы работодателя, исключая утрату ценных сотрудников в пользу конкурирующих компаний.

Одно из изменений Трудового Кодекса 2015 года изначально предусматривает за собой нарушение прав работников по отношению к работодателю.

Так, в статье 33 у работодателя исключена обязанность фиксации подписью работника о получении одного экземпляра трудового договора.

Как известно, в практике незаключение трудовых договоров является самым распространенным нарушением трудового законодательства.

Как итог, при наступлении негативных последствий в виде невыплаты заработной платы, производственного травматизма и так далее, работник не имеет законных оснований требовать от работодателя положенное, в силу отсутствия подтверждения факта трудовых отношений.

Единственный путь «узаконить» свое право – обратиться в суд за установлением юридического факта.

Следовательно, исключив эту обязанность у работодателя, законодатель «отобрал» у работника возможность доказать, что трудовой договор с ним по факту не составлялся и экземпляр не передавался (в случае, если работодатель будет оспаривать факт незаключения).

Необходимо отметить, что в Трудовом Кодексе исключили немаловажные и стимулирующие нормы для работников.

Теперь работодатель не обязан ежегодно пересматривать размер заработной платы с учетом инфляции (индексировать), а также отсутствуют нормы, регламентирующие порядок поощрения сотрудников.

На сегодняшний день все это механизмы, улучшавшие благосостояние работника остаются на усмотрение самого работодателя и по сути дискриминационные действия в части премирования отдельных работников, не могут быть по факту обжалованы, учитывая отсутствие обязанности у руководства.

Вывод. Анализируя хронологию изменений законодательства о труде, необходимо отметить основной и немаловажный момент, с каждым новым Законом/Кодексом роль работника в трудовых отношениях становится менее защищенной, чем работодателя.

Просматривается абсолютный либерализм правоотношений, положительный исход трудовых споров законодательством не гарантирован, работник должен обладать высоким уровнем правовой грамотности, чтобы не попасть под произвол работодателя.

На институты, которые были предусмотрены первичным Кодексом законов о труде и адаптированные под современный лад нормы Трудового Кодекса 2007 года следует обратить пристальное внимание органам законодательной и нормотворческой инициативы, поскольку они по содержанию абсолютно не противоречили принципу равенства сторон правоотношений, но давали гарантии на защиту и на справедливое разрешение трудовых споров.

1.2 Понятие, классификация и основные причины возникновения трудовых споров

Любое производство, торговля, перевозки, переработка невозможны без привлечения специалистов различных профилей.

Оплата труда, условия труда, условия отдыха, неисполнение должностных обязанностей могут послужить причиной возникновения недовольства сторон трудовых отношений на любом этапе.

Конвенция Международной организации труда призывает к тому, чтобы конфликты избегать, но в случае, если они произойдут, – к справедливому урегулированию их путем примирения [3].

Однако не каждый конфликт следует считать спором в юридическом контексте.

В Большом толковом словаре русского языка, изданном Институтом лингвистических исследований РАН, спор трактуется как:

- 1) словесное состязание при обсуждении чего-либо, в котором каждая из сторон отстаивает свое мнение, свою правоту;
- 2) взаимное притязание на владение чем-либо, разрешаемое судом.

Тем не менее, не каждый конфликт перерастает в юридический спор, и участники отношений, регулируемых трудовым правом, могут разрешить свой конфликт мирным путем и не допустить перехода возникающих между ними разногласий в стадию трудового спора [4].

Кроме того, нельзя не учитывать психологические факторы. Так, большинство работников, несмотря на недовольство неправомерными действиями работодателя, все же избегают обращения за защитой своих прав в компетентные органы, опасаясь (и не без оснований) оказаться не удел. Ведь работник после разрешения спора в его пользу опять остается один на один с работодателем, от которого всегда находится в зависимости. Формально равноправные стороны фактически неравноправны в трудовых отношениях [4].

Основной целью спора об интересе является приобретение его инициатором нового субъективного права, ранее ему не принадлежавшего. Эти споры возникают по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, в том числе при заключении и изменении коллективных договоров, соглашений. В их основе будущие трудовые права и обязанности субъектов трудового права [5, с. 8].

В данном случае не происходит нарушения трудовых прав (как действительного, так и предполагаемого), а конфликт возникает по поводу реализации законных интересов сторон, которые могут быть удовлетворены при установлении новых или изменении существующих условий труда.

При разрешении данных трудовых споров стороны приобретают новые трудовые права либо видоизменяют имеющиеся трудовые права, тем самым реализуя свои интересы. Реализация интересов сторон трудового спора наиболее реальна при достижении баланса их интересов.

Разрешение таких трудовых споров осуществляется посредством достижения согласия между его сторонами. Такое согласие может быть достигнуто как в результате непосредственного взаимодействия сторон, так и посредством передачи спора сторонами на рассмотрение третьего (не зависимо от каждой из сторон) лица.

В доктрине существуют различные классификации споров, например: споры, в зависимости от субъектов; видов правоотношений; порядка рассмотрения; характера спора; предмета спора и др.

Порядок разрешения трудовых споров принято разделять на доюрисдикционный и юрисдикционный порядки.

Доюрисдикционный порядок урегулирования трудового спора предполагает непосредственное обращение работников к работодателю, допустим, если речь идет о коллективном трудовом споре.

Для этого порядка трудовое законодательство предусматривает несколько стадий рассмотрения, таких как создание примирительной комиссии, приглашение посредников, обращение либо создание трудового арбитража и наконец, проведение забастовки. К числу юрисдикционных способов разрешения трудовых споров относится их рассмотрение в комиссии по трудовым спорам и (или) в суде, в данном случае подразумеваются индивидуальные трудовые споры [6].

Споры, возникающие в трудовой сфере обладают рядом специфических особенностей.

Первым из этих признаков является основа спора, в качестве которой фигурирует не всякое разногласие, а лишь то, которое имеет вполне конкретное юридическое значение, выражающееся в специфическом предмете разногласия.

По существу в качестве предмета такого разногласия выступает объем правообладания участников конкретных общественных отношений.

В большинстве случаев подобные разногласия возникают во взаимоотношениях субъектов материального права, уже связанных конкретными правоотношениями и в силу этого обладающих в отношении друг друга определенным комплексом прав и обязанностей.

Желание изменить соотношение прав и обязанностей, наполняющих этот комплекс на стороне конкретного субъекта, по общему правилу в пользу увеличения объема прав и сокращения числа обязанностей и составляет юридическую основу данных споров.

Вторым признаком спора в собственно юридическом смысле слова является переход его субъектов к разрешению или урегулированию своего разногласия в рамках формализованных процессуально-правовых форм или юридически обязательных либо рекомендуемых процедур.

Стороны разногласия становятся в данной ситуации субъектами соответствующих процессуальных либо процедурных правоотношений и приобретают характерные для субъектов этих отношений специфические права и обязанности [7].

По субъектному составу спора подразделяются на индивидуальные и коллективные.

Индивидуальный спор – несогласие работника или работодателя по отношению к работнику с каким-либо положением, процессом, возникающим в порядке реализации трудовых отношений.

То есть, фактически, основанием возникновения спора является несоблюдение, бездействие, непонимание и иные формы уклонения от надлежащего порядка трудовой деятельности.

Вопрос необоснованных и незаконных требований в указанном случае не рассматриваем, поскольку в силу правовой неграмотности кто-либо из сторон

может предъявлять необоснованные требования, но такие ситуации не представляют исследовательского интереса.

Коллективный спор как вид трудового спора характеризуется множественностью субъектов.

К примеру, коллектив работников обращается к работодателю относительно несогласия с изменением режима работы сотрудников.

В данном случае субъектами является не один, а объединение работников и работодатель, основанием трудового спора служит несогласие с режимом работы.

Несмотря на наличие в доктринальных источниках большого количества классификаций трудовых споров, в Трудовом Кодексе отсутствует терминология, характеризующая понятия индивидуального и коллективного спора, что может стать проблемой правоприменения для людей с низкой правовой грамотностью.

Дополнительно можно выделить два вида споров: во-первых, споры, связанные с реализацией и применением действующих норм права; во-вторых, споры, связанные с установлением новых или изменением существующих условий труда. Относительно данной классификации важно подчеркнуть, что применение права есть «основанные на государственно-властных полномочиях соответствующих органов действия по претворению юридических норм в жизнь» [8].

Предметом конфликта, по мнению В.П. Шейнова, является объект противоречащих друг другу или несовместимых притязаний сторон. В качестве предмета может выступать как конкретный объект, некая возможность, так и оценочное утверждение, оспариваемое другими и т. д.

Предмет спора, как правило, связан с взаимоисключающими целями конфликтующих сторон (или по меньшей мере с целями одной из них) [9].

В. Н. Толкунова указывает, что развитие трудового спора проходит несколько ступеней:

- 1) действие (или бездействие) правообязанного субъекта трудового права по применению нормы трудового законодательства;
- 2) различие в оценке сторонами действия (или бездействия);
- 3) попытка сторонами самостоятельного урегулирования спора посредством проведения переговоров;
- 4) в случае отсутствия согласия в переговорном процессе перенесение разногласий в юрисдикционный орган, что означает возникновение трудового спора [10].

По предмету можно делить споры, связанные с:

- а) реализацией и применением действующего законодательства,
- б) использованием коллективных договоров и соглашений,
- в) использованием условий индивидуальных трудовых договоров.

Учитывая правовые последствия споров:

Это – споры, возникающие при:

а) заключении и изменении коллективных договоров и соглашений,
б) при выдвижении требований, не влекущих заключения или изменения коллективного договора или соглашения.

Следует отметить, что при классификации по указанному основанию в юридической литературе нет необходимого единства понятийного аппарата.

Так, трудовые споры, связанные с применением действующего законодательства, отдельные ученые называют исковыми, а связанные с установлением новых условий труда – неисковыми [11].

С этой точки зрения трудовые споры могут быть также классифицированы и по подведомственности в их разрешении определенным органам. Под этим углом зрения необходимо выделять три категории трудовых споров:

- 1) разрешаемые в суде;
- 2) урегулируемые вне суда;
- 3) разрешаемые в смешанном порядке [5, с. 17].

Вывод. Подытожив изложенные мнения исследователей о классификации споров и их понятиях, следует выделить основные положения, сделать выводы применительно к спорам, рассматриваемым в нашей стране.

По основной классификации, представленной законодателем, трудовые конфликты делятся по субъектному составу на коллективные и индивидуальные.

Где разницей между ними выступает количество субъектов в формате: один работник-работодатель, объединение работников-работодатель.

Учитывая особенности рассмотрения споров (данный вопрос будет раскрыт в отдельных пунктах исследования), процедура разрешения споров в досудебном и судебном порядке имеет ряд особенностей.

Как правило, основания возникновения споров для индивидуальных и коллективных одинаковы. В любом случае поводом для конфликтной ситуации служит несогласие с какими-либо изменениями, организацией труда или исполнением поручений, актов работодателя или требований закона.

Анализируя доктринальные источники, полагаю, что следует включить в классификацию и такое понятие как незаконные основания спора, поскольку на практике, при рассмотрении обращений физических и юридических лиц, мы в органах прокуратуры сталкиваемся не только с обоснованными требованиями работников и работодателей, но и противоречащими действующему законодательству.

Таким образом, коллективные и индивидуальные споры могут иметь не только легитимную природу, но и быть результатом правового нигилизма.

1.3 Регулирование трудовых споров в зарубежных странах

С позиции Международной организации труда (МОТ) спор права - это спор о возбуждении или толковании существующего права (или обязательства), закрепленного в законодательстве, коллективном договоре или трудовом договоре. Его сущность заключается в утверждении, что работник или группа работников не получили того, что предполагалось должным им по праву.

Спор интересов возникает из несогласия относительно будущих прав и обязательств и обычно является результатом неудачных переговоров по заключению коллективного договора [12].

Первые попытки создания специальных органов по разрешению коллективных трудовых споров были предприняты в начале 19 века в Европе.

Во Франции первый «Совет сведущих людей», созданный на паритетных началах из представителей работников и работодателей, был образован в 1806 году в Лионе.

Но это был скорее прообраз специализированных судов по трудовым делам. В этом французском городе в октябре 1830 года представители рабочих ткацких фабрик и работодатели при посредничестве префекта смогли выработать тарифное соглашение.

Впрочем, фабриканты его вскоре начали массово нарушать, на что рабочие ответили восстанием лионских ткачей.

Приоритет в развитии института примирительного посредничества принадлежал Англии, где в 40-х годах XIX в. создаются примирительные камеры, организованные практически во всех значительных промышленных центрах.

Они создавались как по инициативе работников, так и инициативе работодателей [13].

Между тем правовая регламентация примирительно-третейского разбирательства на Западе получила значительное распространение.

Германский Закон «О порядке на производстве» 1869 года установил: «отношения между самостоятельными предпринимателями и наемными работниками являются, за исключением ограничений, установленных государственными законами, предметом свободной договоренности». Этот же Закон обосновал право на официальное признание профсоюзов со стороны работодателя [14].

В случае возникновения трудовых конфликтов государственное вмешательство в Англии чаще всего выражалось через добровольное примирение (посредничество) либо через добровольный арбитраж. Последний осуществлялся через промышленные суды.

Решение таких судов исполнялось строго добровольно [15].

Для современного общества деятельность специализированных судов в научном сообществе усматривается имеющей практический интерес.

К примеру, некоторые авторы отмечают перспективным развитие трудового арбитража в качестве специализированного постоянно действующего третейского суда для разрешения не только коллективных, но и индивидуальных трудовых споров.

В качестве положительного примера приводится деятельность Московского трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров и созданных в Санкт-Петербурге и Пензе центров примирительных процедур по трудовым спорам.

Коллективные трудовые споры как социальное явление и институт трудового права были генетически связаны с коллективным договором. Как указывал И.С. Войтинский, коллективный договор рождается как результат соглашения (примирительное разбирательство) и приводится в жизнь методом соглашения и арбитража (примирительное и третейское разбирательство) [16].

Споры о праве по своей природе, как правило, требуют судебных способов разрешения или близких по функциям административно-арбитражных.

Судебный орган рассматривает конфликт по существу на основании закона, и его решение обеспечивается принудительным исполнительным производством. Это могут специализированные трудовые суды (Бразилия, Германия, Испания, Мексика, Финляндия, Франция, Швеция и др.) или общие суды. При этом трудовые суды обычно создаются на паритетных началах из представителей работодателей, работников и государства, что служит проявлением принципов социального партнерства. Между тем во многих странах в качестве добровольной альтернативы допускаются и примирительно-посреднические и арбитражные процедуры разрешения спора о праве [17].

Право работников и работодателей на коллективные действия в случае конфликта интересов предполагается Европейской социальной хартией. Одна из основных норм международного уровня представляет собой Рекомендацию МОТ № 130 [18].

Данная Рекомендация воспроизводит процедуру «Grievance procedures», распространенную в США и в ряде других стран. Она является своеобразной разновидностью примирительно-третейского разбирательства и предусматривает многоступенчатый процесс разрешения спора между администрацией или совместно представителями администрации и профсоюзов. Эта процедура завершается обращением к арбитру, решение которого имеет обязательную силу.

Отдельный интерес в контексте исследования международного опыта разрешения трудовых конфликтов представляет система специализированных трудовых судов Германии.

Данная система состоит из трех инстанций:

- судов по трудовым делам первой инстанции, рассматривающих дела по существу;

- земельных судов по трудовым делам, которые рассматривают апелляции на решения судов низшей инстанции;

- Федерального суда по трудовым делам, который является верховной судебной инстанцией, имеющей право изменить или отменить решение любого трудового суда.

Федеральный трудовой суд подчиняется федеральному министру труда и социальных вопросов с правом совещательного голоса со стороны федерального министра юстиции. Трудовые суды первой инстанции состоят из одной или более палат, в состав которых входят профессиональный судья, который является председателем, и два судьи - представители работников и работодателей.

Решение наиболее важных дел, а также принятие руководящих постановлений Федерального трудового суда осуществляется Большим сенатом (который возглавляет президент Федерального трудового суда), в состав которого также входят председатели других сенатов; кроме сената, председателем, соответственно, является президент, а также по три судьи - члены сенатов со стороны работников и работодателей [19].

Еще одним важным принципом деятельности судов по трудовым делам является содействие достижению примирения между сторонами. Такое требование закрепляется на законодательном уровне. Так, Закон ФРГ о трудовой юстиции обязывает суды по трудовым делам добиваться примирения сторон на всех стадиях процесса. Конечно, дело начинается с попытки примирения сторон, которая осуществляется единолично председателем суда. В процессе примирения председатель обсуждает со сторонами суть разногласий и выражает свое юридически обоснованное мнение по существу спора, предоставляя тем самым сторонам возможность решить спорный вопрос. Это позволяет значительную часть трудовых дел (около 30%) завершить достижением компромисса, зафиксированным судом.

В некоторых странах для процесса примирения сторон в конфликтных трудовых ситуациях предусмотрена специальная стадия разрешения трудового спора. Трудовые суды являются более доступными для работников. Хотя трудовые дела рассматриваются по правилам гражданско-процессуальных кодексов, то есть общие принципы рассмотрения в трудовых судах совпадают с рассмотрением в судах общей юрисдикции, существует ряд процессуальных особенностей рассмотрения трудовых споров в большинстве стран Европы. Процедура разрешения трудовых споров является более быстрой, упрощенной и дешевой (судебные расходы сторон меньше, чем в гражданских судах).

Решения судов первой инстанции подлежат немедленному исполнению. Процедура рассмотрения спора характеризуется устностью. Судьи проявляют большую активность и инициативу в ведении процесса, сборе доказательств. Существует специфика в представительстве сторон, распределении бремени доказывания, оценке доказательств [20]. Эти и другие особенности рассмотрения трудовых споров специализированными судами привели к

формированию трудового процессуального права, что является свидетельством признания автономии трудового права и повышения его эффективности.

Помимо судебной системы особой спецификации, в зарубежных странах широко распространен такой метод решения конфликтных ситуаций в трудовой деятельности, как медиация.

Медиация является подходом, направленным на обеспечение взаимодействия между сторонами, помощь им в концентрации внимания на реальных аспектах трудового спора и предложение вариантов решения проблемы, удовлетворяющих интересы и потребности соответствующих сторон. Медиация функционирует, как мост, между сторонами, помогая сгладить неровности, влияющие на решение сторон.

Важно отметить, что медиация не заменяет получения юридической консультации. Медиацию можно рассматривать как процедуру, обеспечивающую взаимодействие с другой стороной, а также такую, что просто организует мысли человека по поводу конфликта в нужном направлении и определяет его отношение к этому конфликту. В процессе решения трудовых конфликтов посредством медиации особое место принадлежит третьей стороне - медиатору, который представляет интересы сразу обеих сторон, что выделяет такой метод среди многих других и отражает особое достижение современного социума [21].

Существенную роль данное направление решения конфликтов имеет в трудовом праве многих стран Европы.

Рассмотрение трудовых споров в странах англосаксонской (например, США и Великобритании) и романо-германской (Германия, Российская Федерация) правовой семьи имеет как общие моменты, так и специфические черты.

В частности, предусматривается, что процедуру разрешения трудовых споров в указанных странах можно разделить на неофициальную (досудебную) и официальную, предполагающую рассмотрение спора в соответствующих государственных органах и суде.

К досудебным способам урегулирования споров в США относятся: примирительные процедуры на локальном уровне (Grievance procedures, grievance), третейское разбирательство и медиация. Досудебное урегулирование спора на локальном уровне достаточно широко распространено.

Обычно урегулирование конфликта осуществляется в несколько этапов.

К досудебному порядку урегулирования спора можно отнести также третейское рассмотрение дела, которое является обязательным в случаях, предусмотренных соглашением сторон. Работодатели при заключении трудового договора могут включить в него соглашение о третейском разбирательстве (Prehire Arbitration Agreements), под которым понимается условие договора о досудебном урегулировании спора.

Как правило, такие соглашения заключаются с целью ограничения права работников на обращение в суд. Однако судебная практика по применению

таких соглашений достаточно противоречива и не гарантирует ограничения права работника на судебную защиту [22].

По общему правилу право американских работников на обращение в суд ограничено. Если предмет спора составляет дискриминация по каким-либо критериям (по беременности, гендерной принадлежности или сексуальной ориентации), то он рассматривается в The U.S. Equal Employment Opportunity Commission.

Обращаясь к рассмотрению регламентации трудовых споров в Великобритании, отметим, что досудебное урегулирование споров в Великобритании может осуществляться на локальном уровне, при помощи третейского разбирательства и медиации.

С целью содействия досудебному урегулированию споров на уровне организации Консультативной, согласительной и арбитражной службой (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) был принят Процедурный кодекс № 1 (Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures).

Несмотря на то, что его положения носят рекомендательный характер, суды принимают во внимание его положения при рассмотрении споров. Процедурный кодекс устанавливает требования к справедливому и открытому рассмотрению спора, которое обеспечивается путем последовательного рассмотрения дела, учета всех обстоятельств, участия работника на всех этапах рассмотрения спора и возможность внесения им предложений, письменного извещения работника, предоставление ему доступа ко всем материалам дела и возможность изготовления копий любых письменных доказательств.

Предусмотрена возможность участия представителя работника на всех этапах рассмотрения споров. Работодатели на основе Процедурного кодекса могут разрабатывать собственные правила урегулирования споров на рабочих местах [23].

Вывод. Таким образом, процесс защиты трудовых прав в Казахстане, в большей степени схож с порядком в странах романо-германской правовой системы: имеется досудебная стадия разрешения споров и судебный порядок.

В нашей стране судебный порядок рассмотрения трудовых споров представлен судом общей юрисдикции трудовые споры рассматриваются судами общей юрисдикции

Со времен обретения Казахстаном независимости предпосылок по созданию специализированных судов по трудовым вопросам не зафиксировано.

В этой связи, полагаю обоснованным создание специализированного суда по защите трудовых прав, что позволило бы формировать практику по всем категориям дел в трудовой сфере, проводить качественную аналитическую и разъяснительную работу, обеспечить доступность к судебной защите, «разгрузив» суды общей юрисдикции.

Кроме того, интересным усматривается вопрос создания Комментария к Трудовому Кодексу, поскольку, изучая содержание Комментария Российской Федерации стали понятным все нормы. Создание Комментария может стать

настольной книгой любого работника, стремящегося познать суть трудового законодательства.

2. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПОРЯДКА РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

2.1 Досудебный порядок разрешения трудовых споров

В указанном пункте раздела в первую очередь хотелось бы раскрыть роль государственных органов и негосударственных институтов в разрешении трудовых споров, поскольку нормативное регулирование коллективных и индивидуальных споров было подробно рассмотрено в первом разделе диссертационного проекта.

Первый и самый значимый орган, призванный защищать трудовые права сторон трудовых отношений, является уполномоченный орган в сфере труда - на республиканском уровне и инспекция по труду на региональном уровне.

На практике в каждом регионе страны может именоваться по-разному.

К примеру, в нашей Северо-Казахстанской области - Управление государственной инспекции труда акимата Северо-Казахстанской области, в г. Астана – Управление контроля и качества городской среды.

Но вне зависимости от наименования, согласно статьи 1 Трудового Кодекса, местный орган по инспекции труда - это структурное подразделение местных исполнительных органов области, города республиканского значения, столицы, осуществляющее в пределах соответствующей административно-территориальной единицы полномочия в сфере трудовых отношений в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

Исходя из сущности определения следует сразу определить проблемный вопрос, препятствующий эффективной реализации полномочий инспекциями.

На сегодняшний день трудовые инспекции представляют собой структурное подразделение акиматов области, ранее до 2013 года инспекции подчинялись Министерству труда и социальной защиты.

Поскольку трудовые инспекторы рассматривают обращения работников акиматов, проводят расследования несчастных случаев, где работодателем выступают акиматы, подчиненность инспекций акиматам усматривается «конфликтом интересов», ведь руководитель инспекции не сможет принять решение о привлечении к ответственности непосредственных коллег или руководства.

Эта структурная недоработка может послужить причиной создания большого количества трудовых споров, связанных с волокитой принятия решений и рассмотрения жалоб, уводом от ответственности, необъективного разрешения нарушений.

Рассмотрим правовое положение инспекции труда, а также возможные споры, разрешаемые инспекцией в рамках компетенции (отдельные положения).

В соответствии со статьей 17 Трудового Кодекса действующей редакции к компетенции местного органа по труду входят вопросы:

1. Контроль за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, в том числе требований по безопасности и охране труда [23].

В данном случае проблемы, связанные с возможными нарушениями законодательства в сфере безопасности и охраны труда разрешаются инспекций посредством проведения проверок работодателя по обращениям работников и в рамках проведения профилактического контроля работодателей.

Проведение проверок является одним из самых действенных механизмов профилактики трудовых споров, ведь если нет нарушений, то нет и оснований для создания недовольства работников.

Сегодняшнее законодательство, к сожалению, не всегда на стороне работников и речь идет не только о повсеместной либерализации трудового законодательства, которую мы отмечали в 1 разделе, но и в сути иных нормативных правовых актов.

К примеру, Указ Президента Республики Казахстан от 26.12.2019 года № 229 фактически «дал волю» субъектам малого и микропредпринимательства нарушать трудовые права граждан.

Уже на протяжении более чем 3 лет инспекторы не имеют возможности выходить на проверки по жалобам работников ИП, КХ, ФХ и малых ТОО, невзирая на предмет нарушения, будь то невыплата заработной платы или несоблюдение условий труда.

Инспекторами даются разъяснения о необходимости разрешения трудового конфликта посредством судебных органов.

Защита прав работников со стороны инспекции возможна только в том случае, если к ним обратился коллектив работников, тогда инспекция труда обращается в адрес акима области со служебной запиской, аким области принимает решение о вынесении соответствующего распоряжения о проведении проверки, которое дает право инспектору зарегистрировать проверочные мероприятия в органах правовой статистики.

Следовательно, инспектор может предотвратить или разрешить трудовой спор коллективного характера.

В индивидуальном споре работник остается наедине сам со своими проблемами и имеет только один путь – обратиться в суд.

Здесь возникает вопрос обоснованности включения инспекции труда в число контрольно-надзорных органов, на которые распространяется запрет на проведение проверок субъектов микро и малого предпринимательства.

Ведь инспекция это не только проверки связанные с зарплатой, но и с проверкой условий труда требованиям безопасности, а это уже защиты жизни и здоровья работника.

В данном пункте предлагается целесообразным внести изменение в Указ Президента Республики Казахстан от 26.12.2019 года № 229, включив инспекцию труда в перечень контрольных органов, имеющих возможность защищать трудовые права работников по обращениям даже одного работника.

Также, анализируя действующее законодательство, регулирующее правовое положение инспекции по труду, обоснованно наделить инспектора функциями по незамедлительному вмешательству в процесс явного нарушения трудового законодательства без предварительного открытия проверки в органах правовой статистики.

Приведем пример. На предприятии работодатель не предоставил работнику средства индивидуальной защиты: каску, спецодежду, страховочный трос, но направил его на проведение высотных работ.

Увидев этот случай инспектор должен строго соблюдать требования Предпринимательского Кодекса Республики Казахстан.

Учитывая положения статьи 144 Предпринимательского Кодекса для привлечения к ответственности нерадивого работодателя инспектор должен зарегистрировать проверку в органах правовой статистики, уведомив проверяемый субъект не менее чем за сутки до начала проверки, а поводом для назначения проверки может стать трудовой спор, выразившийся в несогласии работника с такими условиями труда и обязательно оформленный в виде жалобы трудовому инспектору.

Таким образом, у инспекции труда «завязаны руки». Пока люди, рискуя жизнью работают на стройках без страховок и касок, инспектор должен пройти весь спектр бюрократических проволочек, чтобы узаконить свое право восстановить право работника.

В настоящий пункт внести изменения в части наделения инспекторов полномочиями по реагированию на нарушения, при угрозе жизни и здоровья граждан либо массовому нарушению прав работников без соблюдения требований Предпринимательского Кодекса, ведь сотрудники органов по чрезвычайным ситуациям для предотвращения обстоятельств, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, проверки не регистрируют.

2.Мониторинг коллективных договоров, представленных работодателями.

Указанная функция предполагает, что инспекция труда при проверке содержания каждого коллективного договора на соответствие требованиям действующего законодательства обеспечивает профилактику трудовых споров, возникающих в связи с исполнением необоснованных положений коллективного договора.

3.Расследует несчастные случаи, связанные с трудовой деятельностью, в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан.

На наш взгляд является одной из самых важных функций поскольку, уполномоченный орган в данном случае выступает незаинтересованным лицом, способным установить непосредственные обстоятельства случившегося и установить вину работника или работодателя, выступая в роли своеобразного медиатора.

Следующим механизмом разрешения трудовых споров в досудебном порядке с участием лиц, не относящихся к сторонам трудовых отношений, является комиссия по социальному партнерству.

Само по себе социальное партнерство представляет взаимодействие государственных органов, работников и работодателей на площадке исполнительных органов по рассмотрению и разрешению конкретных проблемных вопросов.

К примеру, на предприятии ТОО «Звездочка» в силу тяжелого финансового положения, работники 2 месяца не получали заработную плату.

В данном случае инициатива рассмотрения вопроса на заседании комиссии может исходить и от сторон трудовых отношений и от местного исполнительного органа.

На заседании рассматриваются вопросы возможного изыскания средств, кредитования, субсидирования, государственной поддержки и так далее.

После чего решение оформляется протоколом, в котором выносятся рекомендации работодателю по разрешению сложившейся ситуации.

Законодательно отсутствуют принудительные меры по исполнению решения комиссии по социальному партнерству, работодатель может абсолютно проигнорировать вынесенные положения без каких либо правовых последствий.

Поэтому следует сделать вывод о том, что социальное партнерство – это институт для субъектов с повышенной правовой и социальной осознанностью.

Кроме того, комиссия по социальному партнерству может создавать соглашения:

- о развитии социального партнерства и диалога в регионе;
- о рассмотрении программных и стратегических документов региона;
- о мероприятиях по предупреждению и предотвращению социально-трудовых конфликтов и забастовок;
- о содействии работодателям и представителям работников в урегулировании трудовых споров;
- о принятии мер, направленных на обеспечение занятости и сокращение уровня безработицы[23].

Соглашения также ориентированы на добровольное исполнение их положений сторонами социального партнерства.

Нельзя не затронуть один из способов разрешения трудового спора – забастовка.

У нас в стране очень часто такое явление распространено в горнодобывающих сферах, нефтяных, крупных корпорациях и производствах.

Статья 162 Трудового Кодекса определяет, что забастовка – полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем.

Безусловно, для достижения эффекта необходимо значительное количество работников и ощутимые убытки работодателю в случае отказа от осуществления трудовых функций.

Проведение забастовки очень рискованное для работников мероприятие, поскольку имеется очень тонкая грань между проведением забастовки и несанкционированным митингом, где трудовое законодательство сменяется законодательством о порядке организации и проведения мирных собраний, а в силу правовой неграмотности бастующих перетекает в массовые задержания.

К примеру, актуальным ярким примером забастовки, противоречащей требованиям законодательства является ситуация в Мангыстау.

11 апреля в г. Астана были задержаны десятки бывших работников нефтяной компании «БерАли Мангыстау Company», которые собрались у здания Министерства энергетики с требованиями о предоставлении постоянных рабочих мест в нефтяных компаниях, поскольку попали под сокращение.

Как итог, особо активных протестантов привлекли к административной ответственности, всех участников направили поездом по месту жительства, уведомив о том, что рассмотрение их вопросов будет решаться на местном уровне.

Другой пример, 13 апреля в Жамбылской области около 150 рабочих филиала ТОО «Казфосфат», что специализируется на горнорудной промышленности устроили забастовку на территории завода, приостановив рабочий процесс и выдвинув ряд требований, в том числе, относительно повышения размера заработной платы.

Для разрешения проблем работников на предприятии создана комиссия, предварительно руководство обязалось удовлетворить часть требований работников.

Во втором случае работники решали вопрос локально, «не вынося сор из избы», поэтому отсутствовали признаки нарушения общественного порядка, никто из участников забастовки не был привлечен к ответственности.

Поэтому, прежде чем работникам пытаться заявить о своих правах и решить трудовой спор посредством забастовки, необходимо тщательно изучить требования законодательства о том каким образом проводить забастовки, чтобы они не переросли в массовые беспорядки и утратили основной смысл: уведомить работодателя не менее чем за 5 дней до её объявления, оформить решение об объявлении забастовки с указанием обязательных критериев, указанных в статье 172 Трудового Кодекса.

Обращаясь к научным трудам имеется интересное мнение, что забастовка - экономическое средство воздействия трудящихся на работодателя.

Безусловно, осознание ответственности возрастает у работодателя при наличии рисков стать менее успешным производителем с малой прибылью.

Обращаясь к истории, всем известно, что забастовки и стачки были ранее самым распространённым видом защиты своих интересов работниками в период промышленных революций в Европе. Как правило они не всегда заканчивались мирно и без жертв.

Работники и сегодня не всегда могут соблюдать деловую выдержку при проведении процедуры «бастования».

Забастовка может применяться работниками как средство манипулирования без достаточных на то обстоятельств, а также перерасти из мирной забастовки в несанкционированный митинг, влекущий определенную ответственность.

Рассматривая такую правовую категорию как трудовой спор, при проведении настоящего исследования, мы не можем заведомо занимать сторону работника или работодателя. Поэтому, предопределяя возможные беспорядки, полагаем, что забастовка должна применяться настолько редко и только после прохождения иных механизмов защиты своих прав работниками.

Учитывая изложенное, определение, данное Трудовым Кодексом не совсем отражает реальный характер забастовки.

Исследователь Е.П. Кливер предлагает более удачное определение: забастовка - это возможность отдельного работника приостановить совместно с другими работниками выполнение трудовых обязанностей в качестве крайнего средства разрешения коллективного трудового спора, в котором его требования не могут быть индивидуализированы [25].

Вывод. Рассмотрев в настоящем пункте раздела диссертационного проекта иные способы защиты трудовых прав и законных интересов, следует сформулировать следующие выводы и предложения:

1. Инспекция по труду является по своей сути очень важным органом, который профилактирует множество трудовых споров в рамках своей компетенции и посредством реагирования на многие нарушения предотвращает судебные тяжбы и общественный резонанс.

В связи с этим, считаю обоснованным, вывести инспекцию труда из под ведомств акимата для исключения фактов конфликта интересов и давления на руководство инспекции труда при осуществлении ими трудовых функций с передачей их в ведомство Министерства труда и социальной защиты.

Наделить инспекцию труда полномочиями незамедлительно реагировать на нарушения, касающиеся угрозы жизни и здоровья граждан без бюрократических проволочек, предусмотренных Предпринимательским Кодексом в виде уведомления работодателя о проведении проверки и регистрации в органах правовой статистики внеся об этом изменения в статью 17 Трудового Кодекса;

2. Исключить трудовые нарушения из Указа Президента о введении моратория на проверки субъектов малого и микропредпринимательства, поскольку это «завязывает руки» инспекции труда по реагированию на нарушения трудовых прав граждан;

3. Считать забастовку в теории Казахстанского права исключительной мерой защиты трудовых прав, а не как одной из альтернативных, поскольку вседозволенность и подмена понятий в голове у работника может послужить эскалацией трудовой забастовки в несанкционированный митинг.

На сегодняшний день, к сожалению, по республике активная разъяснительная работа в этом направлении не ведется.

2.2 Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров в судебном порядке.

Проведение анализа судебной практики по трудовым спорам обусловлено проверкой законности соблюдения гарантированных Конституцией прав граждан в сфере труда, своевременности судебной защиты и правильности применения трудового законодательства при разрешении споров о восстановлении на работе уволенных работников, а также выявлением проблем в правоприменительной практике и вопросов, требующих разъяснения.

Предметом анализа судебной практики являются дела о взыскании работнику заработной платы с компенсацией за неиспользованный трудовой отпуск, а также судебная практика по делам о восстановлении на работе уволенных, в том числе, с выплатой заработной платы.

Нередко вместе с требованиями о восстановлении нарушенных трудовых прав, предъявляются требования о возмещении морального вреда, например, причиненного задержкой выплаты заработной платы и т.д.

В таких случаях, разрешая требования о возмещении морального вреда, суды, кроме вышеуказанных нормативных правовых актов, руководствуются ст.ст.141, 951, 952 ГК, Нормативным постановлением Верховного Суда Республики Казахстан № 7 от 27.11.2015 года «О применении судами законодательства о возмещении морального вреда», нормативным постановлением Верховного Суда РК № 9 от 06.10.2017 года «О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров».

Иски по трудовым спорам подаются по месту нахождения ответчика, то есть работодателя или работника в зависимости от стороны истца.

В соответствии со статьей 33 Трудового кодекса допуск к работе лица осуществляется только после заключения трудового договора.

В случае отсутствия и (или) неоформления надлежащим образом трудового договора по вине работодателя он несет ответственность в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

В этом случае трудовые отношения считаются возникшими с того дня, когда работник фактически приступил к работе.

О характере трудовых отношений могут свидетельствовать обстоятельства, когда работник лично выполняет работу (трудовую функцию) по определенной квалификации, специальности, профессии или должности, с подчинением трудовому распорядку, а работодатель выплачивает ему заработную плату за труд.

В работе проанализирован период 2021 -2022 гг. и 1 квартал 2023 года, где установлено, что в суды Северо-Казахстанской области поступило 607 заявлений (2021г. – 316, 2022г. – 217, 1кв. 2023г. – 74), из них рассмотрено с вынесением решения 158 (2021г. – 72, 2022г. – 70, 1кв. 2023г. – 16), возвращено 293 (2021г. – 155, 2022г. – 104, 1кв. 2023г. – 34), без рассмотрения 32 (2021г. – 15, 2022г. – 15, 1кв. 2023г. – 2) (Приложение №1).

Анализом охвачены гражданские дела об оплате труда и взыскании за неиспользованный отпуск преимущественно обращаются работники коммерческих организаций, и состоящие в трудовых отношениях с индивидуальным предпринимателем - до 80 % от общего числа.

В основном судебные акты по делам указанной категории принимаются в форме решений, содержание которых соответствует требованиям ст.ст.220, 221 ГПК о структуре и содержании решения.

В нарушение требований ст. ст. 32, 33 ТК РК трудовой договор не оформляется, расторжение трудовых отношений с грубыми нарушениями закона

Указанные обстоятельства усложняют рассмотрение дела, приводит к затягиванию разбирательства, несмотря на сокращенные сроки.

Следует отметить, при обращении в суд нарушенные права (как правило, работника) в большинстве случаев, восстанавливаются.

Распространенной причиной невыплаты заработной платы работникам является финансовая несостоятельность работодателя, в силу чего иски приобретают массовый характер.

Так, решением Жамбылского районного суда СКО от 27.01.2021г. по иску Лим А.Г. к Товариществу с ограниченной ответственностью «Казэкопроект» о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск взыскана компенсация за неиспользованный трудовой отпуск в размере 79 000 тенге.

Судом установлено, что истец работал в ТОО «Казэкопроект» в должности инженера-эколога 2 категории в отделе комплексной оценки состояния окружающей среды с 29 апреля 2021 года, заработная плата с 2021 года составляла 150 000 тенге. 23 ноября 2021 года он на основании заявления о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и приказа работодателя уехал на учебу в Томский государственный университет на очное отделение, позже направил ответчику заявление об увольнении с работы по собственному желанию от 04 сентября 2022 года и письмо с требованием выплаты компенсации.

В соответствии с частью 5 ст.134 Трудового кодекса при прекращении трудового договора выплата сумм, причитающихся работнику от работодателя,

производится не позднее трех рабочих дней после его прекращения. Поскольку представитель ответчика в судебном заседании иск признал, доводов истца не опроверг, размер компенсации за неиспользованный трудовой отпуск не оспорил, требования истца суд удовлетворил.

Также, Судом №2 г. Петропавловска было рассмотрено дело по иску Джапарова Т.Б. к Товариществу с ограниченной ответственностью «МонтажТехника» о взыскании зарплаты и компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, которым истец просил взыскать задолженность по заработной плате в сумме 937 664 тенге, компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск в размере 94 065 тенге, компенсации в связи с потерей работы в размере 370 374 тенге.

Судом требования истца были удовлетворены частично и взыскана сумма в счет задолженности по заработной плате с учетом удержаний обязательного пенсионного взноса и индивидуального подоходного налога сумма в размере 630 000 тенге и компенсация за неиспользованный трудовой отпуск в сумме 84165 тенге, всего 714165 тенге. В требованиях истца о взыскании компенсационной выплаты по потере работы в размере 370 374тенге было отказано со ссылкой на нормы п.2 ст.157 Трудового кодекса РК, поскольку работодателем производится компенсационная выплата работнику в связи с потерей работы в размере средней заработной платы за три месяца при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае сообщения работодателем недостоверной информации об условиях труда при заключении трудового договора либо нарушения работодателем трудового законодательства Республики Казахстан, условий трудового, коллективного договоров. Увольнение же истца было по другим основаниям и для аргументированного обоснования вины работодателя не представлены необходимые доказательства.

В ряде судов Северо-Казахстанской области были рассмотрены гражданские дела по искам бывших работников Агентства по борьбе с экономической и коррупционной преступностью Республики Казахстан (финансовая полиция) о взыскании заработной платы и компенсации за неиспользованные отпуска.

В соответствии с Указом Президента Республики Казахстан от 06 августа 2014 года за №883 «О мерах по дальнейшему совершенствованию системы государственного управления Республики Казахстан» (далее – Указ) органы финансовой полиции (Агентство по борьбе с экономической и коррупционной преступностью Республики Казахстан) и его территориальные подразделения были ликвидированы.

Тем самым трудовая деятельность истцов в органах финансовой полиции прекращена в связи с их ликвидацией.

Во исполнение Указа в каждом областном Департаменте по борьбе с экономической и коррупционной преступностью (финансовая полиция) были

созданы территориальные ликвидационные комиссия по решению вопросов, связанных с упразднением Департамента по борьбе с экономической преступностью (финансовая полиция) по областям. При этом Указом №883 от 06 августа 2014 года функции и полномочия упраздненного Агентства переданы: - по предупреждению, выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию коррупционных преступлений и правонарушений – вновь образованному Агентству Республики Казахстан по делам государственной службы и противодействию коррупции; - по предупреждению, выявлению, пресечению, раскрытию и расследованию экономических и финансовых преступлений и правонарушений – Министерству финансов Республики Казахстан.

Приказом Комитета госимущества и приватизации Минфина РК от 24 ноября 2014 г. № 1227 имущество упраздненного Агентства передано на баланс АДГСПК. Часть имущества упраздненного Агентства передано Министерству финансов для созданного Комитета государственных доходов, куда перешла часть функции и часть личного состава органов финансовой полиции.

Согласно ст. 50 ГК с момента работы ликвидационной комиссии к ней переходят полномочия по управлению имуществом организации. Выплата денег кредиторам ликвидируемого юридического лица производится ликвидационной комиссией в порядке очередности, установленной ст.51 ГК.

Из вышеуказанной нормы Гражданского Кодекса вытекает, что ликвидационная комиссия юридического лица, наделена полномочиями по управлению имуществом и делами ликвидируемого юридического лица.

Поскольку ответчик не является правопреемником органа финансовой полиции (Агентство по борьбе с экономической и коррупционной преступностью Республики Казахстан) и не наделен правами отменять или изменять приказы Агентства, руководителей территориальных органов Агентства финансовой полиции, в том числе и по личному составу, на ответчика не может быть возложена обязанность по внесению изменений в приказ в части начисления компенсационной выплаты.

В соответствии с вышеуказанной нормой и во исполнение вышеуказанного Указа Президента Республики Казахстан, в каждом областном Департаменте по борьбе с экономической и коррупционной преступностью (финансовая полиция) была создана территориальная ликвидационная комиссия по решению вопросов, связанных с упразднением Департамента по борьбе с экономической преступностью (финансовая полиция) по областям.

Ликвидационная комиссия упраздненного Агентства в настоящее время не имеет ни имущества, ни денежных средств на несуществующем счету комиссии для расчета со всеми кредиторами упраздненного Агентства.

Ликвидационная комиссия подготовила и сдала промежуточный ликвидационный баланс в Министерства финансов, проведя для этого соответствующую работу. В настоящее время проект постановления Правительства о выделении средств из резерва находится на согласовании у Министерства финансов.

В связи с чем, в удовлетворении исковых требований истцов было отказано.

Принимая решение об удовлетворении данных требований, суды руководствуются нормой п.4 ст.134 ТК, которая предусматривает при задержке выплаты заработной платы обязанность работодателя выплачивать работнику задолженность и пени по ставке рефинансирования Национального Банка Республики Казахстан на день исполнения обязательства по выплате заработной платы за каждый день просрочки, начиная со следующего дня, когда выплаты должны были быть произведены, и заканчивается днем выплаты.

При этом суды исходят из того, что по закону основанием для взыскания пени является задержка выплаты зарплаты и иных выплат, связанных с расторжением трудового договора с работником, по вине работодателя. Расчет пени за задержку выплаты заработной платы должен производиться по сложившейся практике по расчету Национального Банка, используемого для начисления пени, процентов в банковской сфере – сумма задолженности умножается на количество дней просрочки и размер банковской ставки рефинансирования на день исполнения обязательства, полученная сумма делится на 360 дней и 100 %.

На практике при взыскании отпускных истцы также требуют взыскания пени за несвоевременную выплату, которая, как правило, взыскивается судом.

Так районным судом Айыртауского района СКО рассмотрено дело по иску Улыбышева А.М., Арефкиной Н. В., Сезиной Ю.Б. и Артёмовой (бывшей Тарасовой) Е.А. к ТОО «Строй Проект» о взыскании компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, пени, обязанности перечислить на пенсионные счета пенсионные отчисления. Свои требования истцы мотивировали тем, что Улыбышев А.М. работал у ответчика с 14.07.2019 года по 09.07.2020 года, Арефкина Н.В. – с 01.11.2019 г. по 29.03.2021 года, Сезина Ю.Б. – с 02.12.2020 года по 29.03.2021 года, Артёмова Е.А. – с 11.04.2020 года по 29.03.2021 года.

Исковые требования всех четверых истцов были удовлетворены частично в связи представлением ответчиком письменных доказательств в виде табелей учета рабочего времени, список работников, по которым произведены перечисление обязательных пенсионных взносов за февраль 2013 года, расчет компенсации за неиспользованный отпуск по Улыбышеву А.М. По этим письменным доказательствам судом было установлено, что Улыбышеву А.М. за 2012-2013 годы подлежит к выплате отпускных в размере 89 218 тенге с пеней в размере 9 773 тенге, и всем истцам за февраль 2021 года были произведены пенсионные отчисления. Истец Арефкина Н.В. после представления ответчиком доказательств согласилась с тем, что на ее пенсионный счет необходимо перечислить пенсионные отчисления только за март 2021 года.

В силу нормы ст. 134 ТК РК при задержке по вине работодателя выплаты заработной платы и иных выплат, связанных с расторжением трудового договора с работником, работодатель выплачивает работнику задолженность и пеню, и не позднее трех рабочих дней вследствие прекращения трудового договора.

Поэтому судом обоснованно истцу Улыбышеву А.М. была выплачена сумма компенсации за неиспользованный трудовой отпуск за 2021-2022 годы и пеня. В части требований остальных истцов об обязывании ответчика перечислить пенсионные отчисления, то эти требования также были удовлетворены, поскольку эта обязанность возложена на работодателя в соответствии с законодательством.

При предъявлении исков о взыскании заработной платы и других причитающихся работнику сумм, истцами также предъявляются требования о взыскании денежной компенсации за причиненный моральный вред.

Судебная практика о взыскании компенсации морального вреда в судах республики практически единообразна.

На основании Трудового кодекса заработная плата является вознаграждением за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Полагаем, что установление денежного выражения компенсации за выполняемый труд не означает, что выплата или невыплата заработной платы нарушает только имущественные права работника.

Получая зарплату, работник улучшает не только качество своей жизни, но и своей семьи.

В этой связи, нарушая права работника, работодатель нарушает права и членов его семьи.

При возникновении спора факт причинения работнику морального вреда суд может возложить на работодателя обязанность денежной компенсации указанного вреда.

Истец вынужден был обращаться за защитой своих прав в различные органы.

Так судом №2 г. Петропавловска СКО вынесено решение по иску Косовцовой Е.А. к ТОО «ТОИР» об обязывании выплатить отпускные и взыскать моральный вред. Свои требования истец мотивировала тем, что с 10.12.2013 года по 31.07.2020 года она состояла в трудовых отношениях с ТОО «ТОИР» в должности швеи. Заработную плату им платили в зависимости от выработки, претензий по получению заработной платы у меня к ТОО не имеется. Однако при ее увольнении по собственному желанию, в связи с ухудшением состояния здоровья, ей не выплатили компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск за проработанный период с 10.12.2019 года по 31.07.2020 года в размере 23 900 тенге. До обращения в суд с иском вопрос ответчиком не разрешен, состояние ее здоровья ухудшается, она является инвалидом 2 группы и ей необходимы лекарства для лечения. Кроме того

являясь инвалидом она вынуждена была неоднократно обращаться к работодателю о выплате компенсации. В результате всего этого она претерпевала помимо физических нагрузок на ноги, также и нравственные страдания, ей было обидно, что она проработав почти 8 месяцев, и соответственно должна была получить компенсацию около 80% от заработной платы, надеялась на них, так как необходимо было приобрести лекарства, но пришлось идти и занимать деньги в другом месте. Все это вызывало у нее гнев и обиду, что она не может доказать свою правоту. Причиненный моральный вред она оценивает в 15 000 тенге.

Судом было установлено, что истцом трудовой договор не был заключен, т.к. истец попросил предварительно ознакомиться с производством и трудовыми обязанностями, которые ему предстоит выполнять, мотивируя это тем, что она является инвалидом 2 группы и ей затруднительна работа, связанная с длительным хождением, сидением и перетаскиванием габаритных предметов (длительное сидение за швейной машинкой, перетаскивание и размотка рулонов ткани и т.п.). Ответчик с истцом договорились, что истец может в любое удобное для него время приходить в цех ответчика и знакомиться с той работой, которая выполняется у ответчика, чтобы оценить сможет ли и захочет ли он ее выполнять. Истец несколько раз приходил и знакомился с предстоящей работой, но эти посещения были разовые и с большим промежутком времени, а впоследствии и вообще прекратились. При этом какая-либо работа истцом не выполнялась.

В ходе судебного разбирательства нашли свое подтверждение доводы истца Косовцовой Е.А. о том, что она работала в качестве швеи в ТОО «ТОИР» в период с 10.12.2019 года по 31.07.2020 года, состояла в трудовых отношениях с ТОО «ТОИР».

В силу ст. 110 Трудового кодекса РК судом было удовлетворено требование Косовцовой Е.А. о взыскании отпускных в размере 23 900 тенге, а также компенсация морального вреда в размере 10 000 тенге.

Аналогично Судом № 2 г. Петропавловска СКО вынесено решение по иску Письменовой Л.Л. к ТОО «Петроком» о взыскании заработной платы, компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, пени и возмещении морального вреда. Основанием обращения истца в суд явилось то, что с 14.09.2019 года она работала у ответчика в качестве заведующего складом, с ежемесячным должностным окладом в размере 65 000 тенге с доплатой в размер 47 000 тенге за совмещение работ.

Заработная плата ей не выплачена, также не оплачена компенсация за неиспользованный трудовой отпуск. Судом было установлено, что за время работы в ТОО «Петроком» с декабря 2019 года по сентябрь 2020 года заработная плата истцу не выплачена. Согласно справке о заработной плате задолженность ответчика перед истцом по заработной плате составляет в размере 962 584 тенге, по компенсации за неиспользованный трудовой отпуск в размере 109 714 тенге.

Учитывая обоснованность исковых требований истца, судом были удовлетворены требования истца частично и взыскана, заработная плата в размере 962 584 тенге за вычетом индивидуального подоходного налога и обязательных пенсионных взносов, пеня за задержку выплаты заработной платы в размере 28 239 тенге, компенсация за неиспользованный трудовой отпуск в размере 109 714 тенге и компенсация морального вреда в сумме 20 000 тенге.

Анализируя судебные акты, вынесенные судами области, следует отметить, что требования о возмещении морального вреда удовлетворяются.

Суды взыскивают компенсацию учитывая нравственные страдания истца.

Вывод. Анализ судебной практики рассмотрения дел по трудовым спорам о выплате заработной платы с выплатой компенсации за неиспользованный трудовой отпуск показал, что в целом рассмотрение трудовых споров осуществляется надлежащим образом, выдерживается единая практика.

Дела по искам по выплате заработной платы с выплатой компенсации за неиспользованный трудовой отпуск удовлетворяются и особых затруднений в применении законодательства они не вызывают. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск устанавливается также как и задолженность по заработной плате. Как правило, указанные требования предъявляются наряду с требованием о взыскании заработной платы.

Как показывает судебная практика, наиболее распространенным нарушением трудовых прав работника является невыполнение работодателем своих обязательств по выплате зарплаты, таких как нарушение сроков выплаты зарплаты, невыплата начисленной зарплаты, увольнение работника без причитающихся выплат.

На законодательном уровне предусмотреть право работника на индексацию зарплаты, учитывая инфляцию.

Считаем необходимым предусмотреть в нормативном постановлении Верховного Суда РК разъяснение, предусматривающее, что при установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска, потому что работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Для единообразного применения судами норм материального права при разрешении требования о возмещении морального вреда по трудовым спорам о взыскании заработной платы и компенсации за неиспользованный трудовой отпуск необходимо соответствующее разъяснение Верховного Суда.

При проведении анализа использованы аналитические и статистические сведения, предоставленные магистранту для изложения настоящего пункта по запросу, поскольку сведения не имеют официального размещения, ссылки на аналитический материал не указываются.

2.3 Тенденции развития института трудовых споров в Республике Казахстан

В ходе сбора материалов, научных статей при написании настоящего диссертационного проекта стало понятным, что его актуальность напрямую зависит от того, что трудовые отношения, как и трудовые споры, имеют тенденцию к росту.

Из чего в первую очередь складывается динамика роста трудовых споров?

Во-первых, это объективные причины производственного характера: увеличение количества производств, вредных производств, рабочих мест, нежелание работодателей модернизировать рабочий процесс и так далее.

Во-вторых, это субъективные причины: личное недовольство работников и работодателей компетентностью, качеством исполнения должностных обязанностей, установлением условий, режимов и другие тонкости межличностных взаимоотношений сторон.

В любом случае развитие общества и общественных отношений приводит и к росту негативных проявлений при взаимодействии граждан, трудовые споры не исключение.

О.В. Виноградова полагает, что трудовые споры есть явление неиссякаемое.

Актуальность трудовых взаимоотношений возрастает с течением времени, требуя постоянного усовершенствования законодательства и строгости его исполнения, правильности применения его норм [25].

Оптимальным вариантом видится реализация основанной на устоявшихся общепризнанных принципах трудового права, но учитывающей реалии глобализации и проблемы, вызванные современной цифровизацией в экономике.

Среди которых повышение требований к квалификации работников; высокий уровень развития цифровизации при низком уровне электронной грамотности, исчезновения ряда профессий, увеличение безработицы и др.

Очевидно, что в скором времени классическая модель трудовых отношений сильно изменится под влиянием процессов глобализации и цифровизации экономики. С учетом особого значения для экономики человеческого капитала и практики его реализации в рамках трудовых правоотношений необходимость исследования вопроса о тенденциях и перспективах развития трудовых отношений существенно возрастает [26].

Полагаю, что органы законодательной инициативы при создании новых нормативных правовых актов в области труда должны руководствоваться именно фундаментальными основами трудового законодательства, лучшими версиями прошлых редакций законов, ведь как мы рассматривали в 1 разделе предыдущее трудовое законодательство достаточно досконально регулировало

основные трудовые институты и достаточно неплохо зарекомендовало себя на практике.

От качества содержания нормативных правовых актов будет зависеть судьба трудовых отношений, что будет сказываться на динамике роста или снижения ошибок в их применении и, как следствие, в росте или снижении трудовых конфликтов.

Заслуживает внимания аспект относительно урегулирования трудовых отношений при работе удаленного характера.

На сегодняшний день работодателями применяются общие требования Трудового Кодекса при регулировании трудовых отношений при дистанционном выполнении работ.

Особенно часто дистанционный формат применяется в сферах IT технологий, веб – дизайна, копирайтинга, консультирования, маркетинга и так далее, то есть работодатель оптимизирует рабочий процесс без затрат на аренду офиса и содержание административных расходов, а работник находится в максимально удобных условиях для себя, выполняя свою работу.

Резонно полагать, что если работник находится на расстоянии возрастают риски недобросовестности работодателя по вопросам оплаты труда, оформления трудовых отношений.

Остается открытым вопрос каким образом следует исчислять заработную плату дистанционным работникам, каким образом проводится процедура урегулирования трудовых споров, как разрешится спор в части предоставления отпусков и выходных дней, каким образом фиксируется рабочее время.

При отсутствии элементарных минимальных нормативов урегулирования труда работников, трудоустроенных удаленно, могут возникнуть проблемы в части обжалования действий работодателя в инспекцию труда, в судебные органы.

Эти рассуждения подтверждают мнения авторов, придерживающихся позиции о том, что рост трудовых отношений прямо пропорционален росту цифровизации и развития общественных отношений.

За каждой реформой и революционным изменением могут крыться и негативные последствия.

К примеру, если производство, которое занималось выпуском изделий, изготавливаемых ручным способом запустит новейшие станки, у работодателя пропадет необходимость содержать целый штат работников.

Кофейные аппараты сменяют официантов, терминалы сменяют кассиров.

Все это повод для роста безработицы и показатель для других предпринимателей по уменьшению расходов и оптимизации их бизнес процессов.

Как отмечает С.Х. Джиев по прогнозам, уже к 2036 г. от 2 до 50% работы может быть автоматизировано, а к 2066 г. данное значение может достигнуть 99% [26].

Развитие такой формы, как самозанятый стало для работников одной из форм самозащиты, не завися ни от кого.

В развитых странах фрилансеры или самозанятые лица объединяются и формируют специальные группы для защиты прав.

Объединение позволяет защититься от произвола в бизнесе.

В реалиях современного общества развитие института коллективных договоров видится тоже достаточно перспективным, поскольку коллективный договор это всегда творчество, которое, как правило, в большей степени удовлетворяет интересы сторон и предупреждает появление споров.

Вывод. Подытожив, следует сформировать основные выводы о тенденции развития трудовых споров.

1.Рост трудовых споров будет зависеть от роста производств и количества трудовых отношений, цифровизации рабочего процесса;

2.В Трудовом Кодексе действующей редакции необходимо предусмотреть минимальные стандарты для работников, занятых трудовыми функциями дистанционно: режим труда и отдыха, оплата труда, учет рабочего времени, порядок разрешения трудовых споров;

3.От совершенствования трудового законодательства в дальнейшем будет зависеть каким образом будут разрешаться трудовые конфликты и будут ли возникать непонимания сторон в ходе правоприменительной практики;

4.В целях проведения профилактических мероприятий в сфере нарушений трудовых прав разработана брошюра «Работникам на заметку», содержащая базовые требования закона о защите прав работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящий диссертационный проект раскрыл основные грани понятия трудовых споров. Изучив историю мы поняли, что обычное право казахов не регулировало трудовые правоотношения, поскольку они не были как таковыми представлены, а первым наиболее интересным документом с практической и исследовательской точки зрения стал Кодекс Законов О труде, принятый в 1972 году в КазССР и не терявший своей актуальности до 1999 года.

Роль работника с каждым новым нормативным актом становилась менее защищенной в силу либерализации законодательства.

К примеру, теперь работодатель не обязан под роспись выдавать копию трудового договора о чем нам говорит новая редакция 33 статьи Трудового Кодекса, а вопрос незаключения трудовых отношений это абсолютный лидер среди нарушений.

Из всех видов классификаций трудовых споров традиционным и оптимальным является деление споров по субъектному составу – коллективные и индивидуальные.

Но при этом, следует отметить, что индивидуальные и коллективные споры не всегда имеют легитимную природу, поскольку требования работников могут противоречить требованиям законодательства и актам работодателя (к примеру, требование о выплате премии, которая может выплачивается только на усмотрение работодателя, но никак входит в круг его обязанностей).

В Казахстане процесс разрешения трудовых споров схож со странами романо-германской правовой системы, поскольку имеет досудебную стадию и судебный порядок урегулирования трудового спора.

По сути, действующее законодательство достаточно полно регламентирует порядок разрешения трудовых конфликтов, однако такой вид как забастовка достаточно специфичен и, как показывает практика, наше общество не в полной мере готово проводить забастовки, соблюдая все грани закона.

Необходимо изменить термин забастовка в статье 162 Трудового Кодекса определив, что забастовка – полное или частичное прекращение работы в целях удовлетворения социально-экономических и профессиональных требований работников в коллективном трудовом споре с работодателем, применяемое в исключительных случаях после прохождения иных механизмов урегулирования трудового спора.

Досудебный порядок урегулирования в числе которых согласительные комиссии и комиссии по социальному партнерству ориентированы на осознанность сторон и готовность и конструктивному диалогу.

А вот орган, который по сути может разрешить и не допустить огромное количество трудовых конфликтов обделен законодателем такой возможности.

Необходимо определить в статье 17 Трудового Кодекса за инспекцией труда оперативно реагировать на нарушения трудового законодательства,

представляющие угрозу жизни или здоровью работника, игнорируя требования Предпринимательского Кодекса по заблаговременному уведомлению работодателя о проверке. Поскольку работник, висящий на сомнительном страховочном тросе нуждается в защите равно также как человек, спасаемый из горящего дома сотрудниками ЧС. При этом в рамках процедуры спасения предварительное открытие проверки на субъект разумно не требуется.

В связи с чем, необходимо дополнить статью 17 ТК РК пунктом 15 в следующей редакции: инспекция труда принимает незамедлительные меры (без учета требований Предпринимательского Кодекса) по устранению условий на производстве, способствующих созданию угрозы жизни и здоровью работников.

Изучение судебной практики показало, что основная доля споров приходится на взыскание заработной платы и иных компенсационных выплат, роста обращений в судебные органы не наблюдается, что позволяет нам сделать вывод о том, что споры чаще всего разрешаются на досудебной стадии, либо работники в силу экономии личного времени, средств в судебные органы не обращаются.

В целом, тенденция развития трудовых споров в Казахстане будет зависеть от факторов развития экономики, рыночных отношений, внутреннего производства и совершенствования трудового законодательства.

Поскольку оптимизация процессов как правило порождает безработицу, а создание новых институтов в рамках трудового законодательства может быть непонятным для простых рабочих.

В связи с чем, по тексту проекта предлагалось создать комментарий к Трудовому Кодексу, который будет служить настольной книгой и для граждан и для государственных органов.

При написании проекта стало понятным, что трудовое законодательство никак не защищает работников, занятых на удаленной работе. В отношении них отсутствуют минимальные требования к их труду, а они представляют отдельную категорию работников достаточно популярную в современном мире (копирайтеры, веб-дизайнеры и т.д.).

Потому, в будущем могут возникнуть проблемы с организацией труда этой категории работников, и, как следствие, с защитой их прав.

Как итог, настоящий диссертационный проект содержит в себе положения, которые свидетельствуют о достижении основной цели и задач исследования, поскольку понятие, признаки, особенности, судебная и досудебная практика (в том числе зарубежных стран) в проекте раскрыты, а проблемные вопросы определены вместе с векторами их разрешения.

Таким образом, в качестве положений, выносимых на защиту определены предложения:

- о внесении изменений в статью 17 ТК РК, где определяется правовое положение инспекции труда;

- внесение дополнений в определение понятия «забастовка» как крайней и исключительной меры, используемой для защиты прав работниками.

Внесенные предложения использованы инспекцией труда в качестве инициативы в адрес Министерства труда и социальной защиты, о чем составлен акт внедрения положений диссертационного проекта в практическую деятельность.

Кроме того, для осуществления качественной надзорной деятельности в сфере защиты трудовых прав работников и проведения разъяснительной работы с гражданами разработана памятка основных прав и обязанностей работников в РК, которая распространяется среди трудящегося населения области.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кодекс Законов о труде Каз ССР, 21.07.1972 год//ИС Эділет [Электронный ресурс] // - режим доступа: 10.61.42.188/rus/docs/K720003000_ (дата обращения 20.04.2023)
2. Трудовой Кодекс Республики Казахстан, 15.05.2007 год, №251//ИС Эділет [Электронный ресурс] // - режим доступа: 10.61.42.188/rus/docs/K070000251_ (дата обращения 20.04.2023)
3. О праве на объединение и регулирование трудовых конфликтов на территориях вне метрополии: Конвенция № 84 Международной организации труда [Электронный ресурс] // Консультант Плюс (дата обращения 20.04.2023)
4. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. Научно-практическое пособие. М.: «Юстицинформ», 2010, 200 с.
5. Трудовое право: Учебник / под ред. Смирновой О.В., Снигиревой И.О. – М.. 2009, 600 с.
6. Чернышева Л.А., Лебедева Г.П. Трудовые споры: проблемы теории и практики [Электронный ресурс] // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-spory-problemy-teorii-i-praktiki> (дата обращения 19.04.2023)
7. Холодионова Ю.В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения [Электронный ресурс] // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-spory-i-trudovye-konflikty-kak-pravovye-kategoriii-sposoby-ih-razresheniya> (дата обращения 20.04.2023)
8. Алексеев С.С. Теория права. – М.: БЕК, 1994. – 180 с.
9. Шейнов В.П. Управление конфликтами: научное издание. СПб.: Питер, 2014. – 572 с.
10. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации / М.О. Буянова и др.; под ред. К.Н. Гусова. 7-е изд. Перераб. И доп. М.: Проспект, 2008, 800 с.
11. Грось А. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров [Электронный ресурс] // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-sudy-v-rossii> (дата обращения 20.04.2023)
12. Шойнхорова В.В., Бажин А.С. Анализосновных причин конфликтов в организации с позиции антикризисного управления // Студент.Аспирант.Исследователь. – 2016. - №9. – с. 36-45
13. Канторович Я.А. Коллективный договор, - 2-е изд., доп. –Л.: Изд.Ленингр.Губ.Совета.Проф.Союзов, 1925, 633 с.
14. Вальтер М. Трудовое право Германии [Электронный ресурс] // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/printsip-subsidiarnosti-v-trudovom-prave-germanii-ierarhiya-norm-i-printsip-subsidiarnosti> (дата обращения 20.04.2023)
15. Канторович Я.А. О некоторых особенностях английского трудового права [Электронный ресурс] // // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-pravovogo-regulirovaniya-instituta>

- [zaschity-personalnyh-dannyh-v-trudovyh-otnosheniyah-v-anglii](#) (дата обращения 20.04.2023)
16. Войтгинский И.С. Основные вопросы соглашения и арбитража. Примирительное и третейское разбирательство в капиталистических странах [Электронный ресурс] // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/primiritelnye-i-soglasitelnye-protsedury-slozhnosti-perevoda-ili-na-puti-k-edinomu-ponyatiynomu-apparatu> (дата обращения 20.04.2023)
17. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Т 2., - М.: Статут, 2009, 1151 с.
18. Ветрова Е.А., Гуляева А.Е. Особенности регулирования трудовых конфликтов в России // Материалы Ивановских чтений. – 2017, - № 1-2 (11) – с. 24-31
19. Исмаил Р.Н. Ильинова О.В. Трудовые конфликты: причины возникновения и способы разрешения // Экономическое развитие России: тенденции и перспективы. - Нижний Новгород: НГПУ им. Минина, 2016, с. - 153- 157
20. Носир Г. Управление конфликтными ситуациями в организации // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – 2015, № 2-4 (169), с. -199-202
21. Орлова Л.В. Процедура медиации как инструмент урегулирования конфликтных ситуаций в сфере трудовых отношений // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2017, № 3, с. – 12-16
22. Чиканова Л.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права, 2018 ,№ 5, с.15
23. Эргашева И.В. Международно-правовая регламентация трудовых споров [Электронный ресурс] // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mezhdunarodno-pravovaya-reglamentatsiya-trudovyh-sporov> (дата обращения: 18.04.2023)
24. Трудовой Кодекс, 23.11.2015 год, №414-V//ИС Эділет
25. О.В. Виноградова Из истории становления института разрешения индивидуальных трудовых споров [Электронный ресурс] // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/iz-istorii-stanovleniya-instituta-razresheniya-individualnyh-trudovyh-sporov-v-rossii> (дата обращения: 19.04.2023)
26. С.Х.Джиоев Тенденции и перспективы развития трудовых отношений в условиях глобализации и цифровизации экономики [Электронный ресурс] // - режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-i-perspektivy-razvitiya-trudovyh-otnosheniy-v-usloviyah-globalizatsii-i-tsifrovizatsii-ekonomiki> (дата обращения: 25.04.2023)

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. Таблица

Статистика по трудовым спорам за 2021-2022 годы и 1 квартал 2023 года

№	1 Наименование региона	2 Период	3 Поступило заявлений и дел	4 Возвраще но	5 Всего окончено	6 Рассмотрено с вынесением решения	7 в % отношении от числа оконченны х	8 Из них		9 Производство по делу прекращено	10 Оставлено без рассмотрения	11 Дело направ лено по подсудн ости	12 Всего обжалов ано	13 Из них			14 Рассмотрено в кассации
								удов	отказ					отмен	измен	без измен	
1.	СКО	2021 г.	316	155	115	72	63	36	36	26	15	2	46	4	2	36	1
		2022 г.	217	104	109	70	64,2	33	37	22	15	2	40	3	3	35	-
		1 кв. 2023 г.	74	34	23	16	70	11	5	5	2	0	10	0	1	9	-
ИТОГО:			607	293	247	158	64	80	78	53	32	4	96	7	6	80	1

Примечание: в 2021 году в кассационном порядке рассмотрено – 1 дело (№ 5912-20-00-2/3006 суд № 2 г. Петропавловска – оставлено в силе)

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Акт внедрения

«УТВЕРЖДАЮ»
Руководитель Управления
государственной инспекции труда
акимата Северо-Казахстанской
области

Омаров М.К.
«__» мая 2023 года

**Акт
внедрения результатов диссертационного исследования в практическую
деятельность**

Председатель: Омаров М.К.

Члены комиссии: Сабаганов М.К., Кусербаев А.К.

Комиссия в составе: (председатель) руководителя Управления государственной инспекции труда Омарова М.К., членов комиссии заместителя руководителя Управления государственной инспекции труда Сабаганова М.К., руководителя отдела контроля безопасности и охраны труда Управления государственной инспекции труда Кусербаева А.К., составила настоящий акт о том, что результаты диссертационного исследования «Организационно-правовые вопросы урегулирования трудовых споров в Республике Казахстан» обладают актуальностью и имеют практический интерес для Управления и используются в качестве предложений в действующее законодательство в Министерство труда, социальной защиты.

Председатель:


М. Омаров

Члены комиссии:


М. Сабаганов


А. Кусербаев