**Процессуальное и материальное содержание понятия "коллективный трудовой спор"**

С.Ю. Чуча, Омский государственный университет, кафедра трудового права

"Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений". Такое нормативное определение сформулировано в ч. 1 ст. 2 Федерального закона "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" (далее - Федеральный закон). Оно представляется нам не совсем верным, нуждающимся в корректировке. Необходимо установить, какое содержание вложено законодателем в понятие "коллективный трудовой спор".

Само по себе то или иное слово не несет в себе какого-либо юридического содержания. Оно лишь используется для обозначения определенного явления. Следует согласиться с В.Н.Скобелкиным, который заметил, что наименования "спор", "конфликт", "разногласие" весьма условны и принципиального значения не имеют. Предметом рассмотрения является не спор, конфликт или разногласие, а требование работников о восстановлении нарушенного права, об установлении или изменении условий труда [1, с.169-170]. Удовлетворяя требования (содержание которых может изменяться в ходе примирительных процедур) работников, работодатель разрешает спор. К этому следует добавить, что используемый термин должен иметь законодательное закрепление и соответствовать сути явления, которое им обозначено, в наибольшей степени.

К вопросу о процессуальном содержании понятия "коллективный трудовой спор"

У авторов, пытающихся наполнить понятие "трудовой спор" процессуальным содержанием через определение термина "спор", нет единого мнения. Одни полагают, что трудовой спор - это разногласие между работником и администрацией, [2, с.3] другие - что это неурегулированные (путем непосредственных переговоров) разногласия [3, с.12]. С последней точкой зрения, которая, к сожалению, нашла отражение в ч. 1 ст. 2 Федерального закона, нельзя согласиться.

Во-первых, урегулированных разногласий нет. Если разногласие урегулировано, оно перестает существовать, а следовательно, через него нельзя давать определение трудового спора. Во-вторых, если один из субъектов правоотношения считает неправомерным применение норм права другим, или одна сторона отказывается удовлетворить требования по поводу установления и изменения условий труда, т.е. имеются разногласия в позициях сторон по одной проблеме, возникает трудовой спор. Следовательно, наличие разногласия между сторонами правоотношения означает само по себе наличие спора. Все сказанное относится в полной мере и к коллективным трудовым спорам. Ведь моментом начала такого спора в соответствии с ч. 5 ст. 2 Федерального закона является день сообщения решения работодателя об отклонении всех либо части требований работников или несообщение работодателем своего решения относительно предъявленных требований в порядке и в сроки, указанные в законе, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению коллективных договоров и соглашений. Иными словами, спор возникает с момента выяснения того обстоятельства, что между сторонами существуют разногласия по определенному вопросу.

Л.А.Сыроватская полагает, что трудовой конфликт возникает с момента, когда требования работников находят выражение в соответствующей, требуемой законодательством форме [4, с.240-241]. Относительно объективации, материализации требований она абсолютно права. Однако коллективный трудовой спор может возникнуть и без облечения требований в установленную законом форму. Например, нередки так называемые "стихийные забастовки" в организациях, когда работодатель узнает о претензиях трудящихся уже после того, как работа была прекращена, и зачастую в устной форме. Трудовой спор налицо с момента прекращения выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Другое дело - вопрос законности такой забастовки. Та же ситуация - со всеми забастовками, которые признаются незаконными по причине нарушения процедуры выдвижения требований.

Не можем мы согласиться и с утверждением о том, что спор возникает с момента направления требований работодателю. Объективное выражение должны найти позиции обеих сторон, поэтому спор возникает с момента отклонения работодателем всех или части требований работников либо с момента несообщения им о своем решении в установленный законом срок.

Не согласны мы и с мнением Л.А.Сыроватской, относящей посредника к юрисдикционным органам, принимающим обязательные для сторон решения. Во-первых, посредник вообще лишь выносит рекомендации по существу спора. И во-вторых, что наиболее важно, разрешение коллективных трудовых споров в настоящее время возможно лишь по соглашению сторон, а все органы, создаваемые в соответствии с Федеральным законом, по существу, лишь способствуют сторонам в достижении согласия по спорным вопросам. Решение трудового арбитража, например, обязательно для исполнения только в том случае, если стороны об этом договорились. Действительно юрисдикционным органом мог бы стать специализированный суд по трудовым спорам.

Дифференциация трудовых споров и разногласий проводилась в научной литературе с целью определения момента возникновения трудового спора, который сам по себе принципиального значения не имеет. Главное - определить момент начала примирительных процедур, предусмотренных ст. 5-8 Федерального закона, и забастовок. Указанные процедуры, исходя из смысла закона, могут проводиться сразу после выявления разногласий: когда составляется соответствующий протокол, работники получают решение работодателя, которым последний отклоняет их требования и т.д. Действующая же редакция ч. 1 ст. 2 Федерального закона, рассматривающая в качестве спора лишь неурегулированные разногласия, может вызвать неверное толкование и, как следствие, неверное применение на практике, поскольку примирительные процедуры, из которых состоит порядок разрешения коллективного трудового спора (ч. 1 ст. 5 Федерального закона), если дословно толковать ч. 1 ст. 2 , возможны лишь после предварительного урегулирования разногласий между работниками и работодателем, иначе забастовка может быть признана незаконной. Но это не так. Никакого предварительного урегулирования разногласий не требуется, да его зачастую и быть не может. Определение коллективного трудового спора как неурегулированного разногласия - лишь ошибка законодателя, которая должна быть устранена путем внесения изменения в исследуемый нормативный акт. Термин "неурегулированные" в данном случае никакого юридического содержания не имеет.

Что же касается отказа законодателя от применявшегося в аналогичном нормативном акте СССР, наряду с термином "спор" термина "конфликт", то он представляется нам оправданным, хотя отдельные исследователи придерживаются иной точки зрения. Так, В.Н.Толкунова, К.Н.Гусов под коллективным трудовым конфликтом понимают "не нашедший разрешения в примирительной комиссии и трудовом арбитраже коллективный трудовой спор" [5, с.385-388]. Д.И.Дедов, Е.М.Акопова и С.Н.Еремин полагают, что "конфликт вмещает в себя не только разногласие и спор, но и столкновение двух или нескольких сторон" [6, с.207-208]. По нашему мнению, не следует "разбивать" единую процедуру разрешения спора. Никто не ставит под сомнение тот факт, что в ходе забастовки и непосредственно перед ее объявлением разногласия максимально обостряются, но это не может служить основанием введения некоего нового правового понятия - "коллективный трудовой конфликт". Иначе и судебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров можно было бы назвать конфликтом, поскольку они ранее могут быть рассмотрены в непосредственных переговорах с работодателем, в КТС.

Множественность понятий для обозначения одного и того же явления недопустима, поскольку это ведет к путанице в научной и правоприменительной деятельности. Чтобы добиться единства в терминологии, необходимо обратиться к данным филологии с целью установления точного значения слов "спор" и "конфликт". Спор - это "словесное состязание, обсуждение чего-нибудь, в котором каждый отстаивает свое мнение". Конфликт - "столкновение, серьезное разногласие" [7, с.755, 293]. Таким образом, слова "спор" и "конфликт" примерно равнозначны. Отличие - лишь в интенсивности противоречий, разногласий сторон. Но напряженность разногласий подчеркивается уже тем, что спор отнесен к разряду коллективных. Природа же и индивидуальных, и коллективных споров едина - это разногласия между работниками и работодателями. Поэтому применение в Федеральном законе понятия "коллективный трудовой спор" мы находим совершенно правильным, позволяющим рассматривать коллективные трудовые споры как часть трудовых споров вообще, и в то же время выявлять их особенности путем указания на коллективный субъект.

Материальное содержание (предмет) коллективных трудовых споров

Для того чтобы правильно применять Федеральный закон, необходимо определить предмет (содержание) спора, т.е. выделить те категории требований работников, которые могут быть отнесены к социально-трудовым. Согласно ч. 1 ст. 2 Федерального закона, коллективный трудовой спор составляют разногласия "по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений". Указанное нормативное определение позволяет сделать вывод о том, что большинство категорий трудовых споров - это, по принятой на Западе терминологии, "конфликты интересов" (разногласия по вопросам установления новых условий труда). Однако споры относительно "выполнения коллективных договоров, соглашений" относятся к "конфликтам права" (по вопросам реализации и применения действующих правовых норм).

Каково же содержание (предмет) коллективного трудового спора?

Во-первых, это установление и изменение условий труда (включая увеличение заработной платы).

Во-вторых, - заключение, изменение и выполнение коллективных договоров и соглашений по вопросам социально-трудовых отношений. Ограничивая содержание такого спора лишь вопросами социально-трудовых отношений, законодатель, на наш взгляд, указывал на то, что не могут рассматриваться в качестве трудовых споры, содержание которых выходит за рамки отношений, регулируемых коллективными договорами и соглашениями различных уровней.

Согласно ч. 1 и 2 ст.2 Закона РФ "О коллективных договорах и соглашениях" (в редакции от 24 ноября 1995 г.), коллективный договор, соглашение - "правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения...". Ст. 13 и 21 названного Закона установлен примерный перечень вопросов, составляющих содержание коллективных договоров и соглашений. Их анализ позволяет сделать вывод о том, что рамки социально-трудовых отношений и круг вопросов, составляющих предмет коллективных трудовых споров, весьма широки.

Законом СССР "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" (в редакции от 20 мая 1991 г.), действие которого прекращено ст. 26 Федерального закона, через признание незаконными забастовок из предмета коллективного трудового спора были исключены политические вопросы: изменение конституционного строя, созыв, роспуск или изменение порядка деятельности высших органов государственной власти, отставка руководителей государства и республик, требования, влекущие нарушение национального и расового равноправия либо изменение границ. Это самый общий перечень, а потому мнения о том, какие требования следует отнести к политическим, в научной литературе разделились. Так, И.Хорват рассматривал в качестве политических требования трудового коллектива, обращенные к органам управления [8, с.115-116]. Право на выдвижение таких требований предоставлено работникам действующим законодательством. В то же время утверждение о том, что к политическим относятся все требования, обращенные к органам власти и управления, представляется неверным. Под политическими следует понимать требования, которые предполагают изменение Конституции РФ, политической системы государства, ее составных частей, порядка формирования и деятельности законодательной, исполнительной и судебной власти и т.д. Требования же работников об установлении новых условий труда, по вопросам социально-трудовых отношений, хотя и обращенные к органам управления, не являются политическими. Возникает не политический конфликт, а конфликт по поводу политики в экономической и социальной областях, для разрешения которого Международная организация труда считает правомерным проведение забастовок [9, с.64-65].

Для удовлетворения собственно политических требований, о которых было сказано выше, гражданам надлежит руководствоваться специальным законодательством, относящимся к государственному праву: Конституцией РФ, устанавливающей порядок внесения в нее изменений и дополнений, законодательством о выборах главы государства, представительных органов власти и местного самоуправления, органов субъектов Федераций, нормами о референдуме, о порядке проведения собраний, митингов, уличных шествий и демонстраций и т.д. По своему содержанию указанные правоотношения не являются трудовыми (даже если одна из сторон - работники), а потому не могут регулироваться трудовым законодательством, в том числе и исследуемым законом.

Формально Федеральный закон не установил ответственность для работников, выдвигающих политические требования в ходе коллективного трудового спора. Однако забастовка в этом случае не может быть проведена, поскольку политические требования не являются предметом названного закона. Прекращение работы при таких обстоятельствах будет рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и может повлечь за собой наложение дисциплинарного взыскания (вплоть до увольнения) в порядке, предусмотренном КЗоТ РФ. Однако такие последствия могут наступить лишь в том случае, если работники прекратят работу в целях поддержки чисто политических требований (не направленных на защиту своих конституционных прав и свобод, нарушенных органами государственной власти). Забастовка, проводимая в целях удовлетворения комплекса требований, включающих в себя и социально-трудовые, не может быть признана незаконной лишь по тому основанию, что некоторые из них являются политическими. В этом случае будет иметь место коллективный трудовой спор, а при его наличии в силу ч. 1 ст. 17 Федерального закона забастовка является незаконной или может быть признана таковой только при установлении перечисленных этим законом обстоятельств (ст. 17). Следует отметить, что ч.2 ст.45 Конституции РФ закреплено право каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, что, по нашему мнению, позволяет работникам проводить забастовки с политическими требованиями в ответ на незаконные действия государственных органов, ущемляющие конституционные права и свободы граждан.

В качестве одного из оснований незаконности забастовки законодатель в исследуемом нормативном акте указывает на создание ею реальной угрозы основам конституционного строя. Введение нового юридического института представляется нам вполне оправданным.

Основы конституционного строя Российской Федерации составляют положения первой главы Конституции РФ (ст. 1-16). К ним относятся нормы, устанавливающие форму правления, форму государственного устройства и политический режим, закрепляющие суверенитет и территориальную целостность России, федеративное устройство, основы взаимоотношений между федерацией и субъектами, равноправие граждан, систему органов государственной власти, соотношений нормативных актов и т.д.

Признание забастовки незаконной при этом возможно лишь в том случае, если создаваемая угроза основам конституционного строя реальна.

**Список литературы**

Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.:Юрид.лит., 1969.

Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М.:ВЮЗИ, 1980.

Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М.:Юрид.лит., 1966.

Сыроватская Л.А. Трудовое право России: Учебник. М.:Высшая школа, 1995.

Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России:Учеб.пособие / Под ред.В.Н.Толкуновой. М.:Юрист,1995.

Акопова Е.М.,Еремин С.Н. Договоры о труде. Ростов н/Д.: Изд-во Феникс, 1995.

Ожегов С.И. Словарь русского языка: 70000 слов / Под. ред. Н.Ю.Шведовой. - 21-е изд., перераб. и доп. М.:Русский язык, 1989.

Хорват И. Первый закон о забастовках в Венгрии // Сов.государство и право. 1991. N 2.

Иванов С.А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках // Сов. государство и право. 1989. \\ N 9.