

§ 7 КОНФЛИКТ: ИНСТРУМЕНТЫ СТАБИЛИЗАЦИИ

Беликова К.М.

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ С УЧАСТИЕМ ИНОСТРАННОГО ЭЛЕМЕНТА В СТРАНАХ БРИКС НА ПРИМЕРЕ РОССИИ, ИНДИИ И ЮАР

Аннотация: Настоящая статья посвящена вопросам правового регулирования разрешения трудовых споров, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС на примере России, Индии и ЮАР, и продолжает исследование, начатое в статье «Некоторые вопросы разрешения трудовых споров с участием иностранного элемента в странах БРИКС на примере Бразилии и Китая» (Право и политика, 2015). Внимание автора сосредоточено на судебном и примирительно-третейском методах разрешения споров в контексте представления о судебной и вне(до)судебной формах урегулирования, а также о субъективно-объективной заданности любых процессов. В работе используются общенаучные методы: системного анализа и обобщения нормативных и практических материалов, формальной и диалектической логики: анализ, синтез, индукция, дедукция, гипотезы, аналогии, и специальные методы юридико-правового исследования – сравнительно-правовой и историко-правовой, системного анализа и толкования правовых норм. Научная новизна исследования определяется тем, что данная работа, по существу – первое всестороннее и системное исследование проблем правового регулирования трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС в современных условиях. Проблематика и России, и зарубежных стран-участниц БРИКС – Бразилии, Индии, Китая и ЮАР – привлекает в последнее время повышенное внимание экономистов, ученых, политиков. Однако предлагаемая статья содержит результаты решения принципиально иной задачи, – в рамках исследования собран и проанализирован современный научный материал и действующее трудовое законодательство двух из пяти стран БРИКС в контексте проблем разрешения в них трудовых споров (конфликтов).

Ключевые слова: БРИКС, Россия, Индия, ЮАР, трудовое право, иностранный элемент, судебное рассмотрение, внесудебное урегулирование, конвенции МОТ, квазисудебная (административная) процедура.

Abstract: The article touches upon certain issues of labour dispute-settlement with participation of a foreign element within the BRICS countries on the example of Russia, India and SAR, and continues the study, initiated in the article “Some issues of labour dispute-settlement with participation of a foreign element within the BRICS countries: the example of Brazil and China” (Law and Politics, 2015). The author's attention is concentrated on the litigation and conciliation-arbitration methods of resolving disputes in the context of the court-based and out-of-court (prejudicial) forms of settlement, as well as subjective-objective predetermination of any processes. This work is done with the use of the following scientific methods: systemic analysis and synthesis of normative acts and practical materials, formal and dialectical logic: analysis, synthesis, induction, deduction, hypothesis, analogy, and special methods of legal studies – comparative legal and historical-legal, systemic analysis and interpretation of legal norms. Scientific novelty of the research is determined by the fact that this work is essentially the first comprehensive and systematic study of the problems of legal framework of labor relations complicated by a foreign element within the BRICS countries in modern conditions. The problems of Russia and foreign countries-participants of the BRICS – Brazil, India, China and South Africa – have been recently attracting the attention of economists, scientists, politicians. However, the article contains the results of solving fundamentally different tasks, thus current scientific material and labour laws two of the five BRICS countries have been collected and analyzed in the context of labour dispute-settlement within their legal orders.

Keywords: Settlement in court, foreign element, labor law, SAR, India, Russia, BRICS, out-of-court settlement, ILO Conventions, adjudication.

Статья подготовлена в рамках работы по гранту Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых – докторов наук № МД-7392.2015.6 «Правовое регулирование трудовых отношений, осложненных иностранным элементом, в странах БРИКС» (Получатель гранта – К.М. Беликова, ФГАОУ ВО «Российский университет дружбы народов», <http://www.rudn.ru/>).

В настоящее время трудовые отношения с иностранным элементом встречаются часто и имеют место, когда работодатель приглашает в страну иностранных рабочих или отечественных посылает за границу. При этом нередко возникает необходимость применять международное или иностранное право для регулирования возникающих таким образом отношений. В предыдущей нашей статье «Некоторые вопросы разрешения трудовых споров с участием иностранного элемента в странах БРИКС на примере Бразилии и Китая» (Право и политика, 2015) мы коснулись ряда сторон урегулирования трудовых споров в двух из пяти стран БРИКС, – Китая и Бразилии, представления которых о соотношении судебного и не(вне)судебного урегулирования трудовых споров базируются на диаметрально противоположных подходах при достижении к настоящему моменту неких сходных результатов такого регулирования. В настоящей статье обратимся к опыту подобного регулирования в остальных странах БРИКС – России, Индии и ЮАР.

В настоящее время встречается мнение о том, что «отсрочка в правосудии – это отказ в правосудии». Мы признаем, что альтернативные механизмы урегулирования споров не являются абсолютной альтернативой традиционным способам их разрешения, в том числе осуществляемым органами правосудия. Однако широкий спектр процедур по предупреждению и разрешению конфликтов, включая правовые, позволяет без обращения их сторон (участник) в суд проработать справедливую, экономически эффективную и индивидуальную схему их урегулирования. Кроме того, для многих стран (и Индия и остальные страны БРИКС не является исключением) проблемным остается вопрос усиления нагрузки на работу судебной системы. Поэтому все больше лиц, в том числе и работники, состоящие в трудовых отношениях и сталкивающиеся с нарушением их индивидуальных трудовых прав, начинают осознавать, что обращение с иском в суд – это не самый лучший способ обеспечить защиту своих прав, и не самый лучший способ достичь справедливости в понимании конкретных сторон. Один из очевидных выходов в такой ситуации – развитие альтернативных механизмов урегулирования споров, цель которых экономически выгодно, используя несложные процессуальные правила, в сжатые сроки эффективно защитить свои права.

Итак, в РФ согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются Комиссиями по трудовым спорам и судами. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников устанавливаются ТК и иными федеральными законами. Таким образом, рассмотрение трудовых споров в судах общей юрисдикции происходит по общим правилам рассмотрения гражданских дел в судах, установленным ГПК РФ.

При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов. Также в связи с внесенными в ТК РФ поправками предусматривается освобождение работников от оплаты пошлин и судебных расходов, в том числе, по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (ст. 393 ТК РФ) [1].

Что касается коллективных экономических споров, то обычно они рассматриваются в рамках примирительно-третейской процедуры (нередко с участием государства), поскольку такие споры ведут к созданию новых правовых норм, а это выходит за рамки судебных и административных органов, которые обычно рассматривают юридические споры [2], что подтверждается, например, положениями Главы 61 действующего ТК РФ 2002 г.

Вместе с тем, в России в настоящее время в трудовом праве широкое применение получил порядок *внесудебного*, в том числе *квазисудебного урегулирования споров*. Так, *индивидуальные трудовые споры* рассматриваются согласно гл. 60 ныне действующего Трудового кодекса РФ (ТК РФ) во внесудебном порядке. Согласно статье 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором является неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых

споров. Таким органом, в соответствии со статьей 382 ТК РФ, может быть суд или Комиссия по трудовым спорам (КТС). Именно рассмотрение спора в такой Комиссии и является досудебным вариантом урегулирования спора, оно, однако, не является обязательным, в отличие от ситуации, существовавшей ранее. До вступления в силу ТК РФ, первичным органом по рассмотрению большинства трудовых споров являлась Комиссия по трудовым спорам организации (ст. 204 КЗоТ РФ). С 1 февраля 2002 г. с вступлением в силу ТК РФ работник получил право обращаться в суд, минуя указанную Комиссию. Это следует из части 1 ст. 391 ТК РФ, в которой сказано: «В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением Комиссии по трудовым спорам, либо, когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.»[3]

КТС рассматривает индивидуальные споры по заявлению работников в течение десяти календарных дней со дня подачи заявления работником и только после того, как последний не смог урегулировать спор самостоятельно путем проведения переговоров с работодателем (ст. 385, 387 ТК РФ). При этом срок обращения в КТС составляет три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушениях его прав (ст. 386 ТК РФ). По итогам рассмотрения заявления работника КТС принимает решение. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на его обжалование. Решение КТС может быть обжаловано как работником, так и работодателем в суд в течение десяти дней со дня вручения им копии решения.

Коллективные трудовые споры являются спорами неискового характера, возникающими по вопросам установления или изменения условий труда. В их основе лежит требование коллектива работников изменить условия труда в лучшую сторону [4].

Претензионный характер их рассмотрения состоит в том, что рассмотрение коллективного трудового спора *Примирительной комиссией* до обращения к посреднику или в трудовой арбитраж – является обязательным согласно положениям ст. 401 ТК РФ. Примирительная комиссия создается из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе и рассматривает спор в течение пяти дней с момента издания актов о ее создании. Решение оформляется протоколом и имеет обязательную силу для сторон (ст. 402 ТК РФ). В случае недостижения

согласия в Примирительной комиссии стороны обращаются к помощи посредника или трудового арбитража. *Посредник* рассматривает коллективный спор в срок до семи дней со дня его приглашения и принимает соответствующее решение, обязательное для сторон (ст. 403 ТК РФ). *Трудовой арбитраж* создается сторонами коллективного трудового спора и соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров не позднее трех рабочих дней со дня окончания рассмотрения спора Примирительной комиссией или посредником. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем в срок до пяти рабочих дней с момента его создания. Решение трудового арбитража принимается в письменной форме и передается сторонам (ст. 404 ТК РФ).

Урегулирование и разрешение споров из трудовых отношений в *Индии* осуществляются с помощью ряда институтов, предназначенных для урегулирования исключительно трудовых споров: это Суд по трудовым спорам (Labour court); Промышленный трибунал (Industrial tribunal); Национальный трибунал (National tribunal); Рабочий комитет (Works committee); Примирители (Conciliation officer); Совет по примирению (Board of Conciliation); Арбитраж (Voluntary arbitration); Центральный аппарат трудовых отношений (Central Industrial Relations Machinery). Последний, известный также как Офис главного комиссара труда (Chief Labour Commissioner) и созданный в 1945 г., является главным органом, задача которого заключается в обеспечении благоприятных трудовых отношений. Он выполняет квазисудебные функции, одной из которых состоит в поощрении мирных и гармоничных взаимоотношений посредством проведения расследований, предотвращения и урегулирования трудовых споров.

ГПК Индии 1908 г.[5] устанавливает с 1999 г. правовую основу несудебного, альтернативного, порядка урегулирования споров, включая трудовые. Эта ситуация стала результатом проведенного в 1994–1996 гг. по инициативе Верховного суда Индии индийско-американского исследования по выявлению причин задержки рассмотрения частнопроводимых споров в судах, по итогам которого были приняты предложения о внесении поправок в ГПК Индии о допустимости альтернативных способов урегулирования споров.

Согласно внесенной в 1999 году в ст. 89 ГПК Индии 1908 г. поправке судьи получали полномочие, обнаружив в процессе судопроизводства возможность разрешения спора альтернативными способами (включая медиацию), передать процесс дальнейшего рассмотрения и разрешения спора

в одну из форм АДР (процедура примирения (согласительная процедура – conciliation proceedings), медиация (mediation), арбитраж, разбирательство посредством системы «*lok adalat*», переговоры (negotiation); так называемая процедура примирение / медиация / арбитраж (con/med/arb); примирение / медиация (conciliation / mediation); мини-суд (mini-trial); ускоренный арбитраж (fast-track arbitration).

Однако до 1999 г. *досудебный порядок* урегулирования *индивидуальных трудовых споров* (dismissal, etc., of an individual workman deemed to be an industrial dispute) был предусмотрен Законом Индии «Об индивидуальных трудовых спорах» 1947 г.[6], являющемся обязательным для его сторон.

Под трудовым спором понимаются любые разногласия, возникшие между работодателем и работником по поводу: отстранения от должности или увольнения последнего, а также сокращения штата сотрудников и иных способов прекращения трудовых отношений (п. 1 ст. 2А Закона 1947 г.).

Согласно этому же Закону, граждане в Индии участвуют в разбирательстве дел в *промышленных трибуналах*, которые создаются по решению центрального правительства, правительств штатов и союзных территорий. Может создаваться один или несколько таких трибуналов. В них председательствует лицо, которое является или было судьей Высокого суда или не менее трех лет судьей окружного суда. Соответствующие правительства могут назначить в состав промышленного трибунала двух заседателей (ст. 7А Закона 1947 г.).

Количество Трудовых судов и Промышленных трибуналов устанавливается соответствующим Правительством штата (ст. 7 и 7А Закона 1947 г.). В начале XXI века в стране действовало 17 промышленных трибуналов, учрежденных центральным правительством Индии, и множество промышленных трибуналов, учрежденных правительствами штатов и союзных территорий, сейчас действует 22 Промышленных трибунала, совмещенных с Трудовыми судами, учрежденных центральным правительством (Central Government Industrial Tribunal-cum-Labour Courts (CGIT-cum-LCs)). Десять из них неплановые (Non-Plan) и двенадцать – плановые (Plan Scheme). Трибунал, совмещенный с Судом № 1 Мумбая (The CGIT-cum-LC No.1, Mumbai) и аналогичное учреждение Калькутты (CGIT-cum-LC, Kolkata) также действуют как Национальные трибуналы (National Tribunals). Они возглавляются Председателями (Presiding Officers), избираемыми из числа действующих или в отставке судей Высоких судов (High Court Judges) или Районных судов, включая их запасные составы (Distt. / Addl. Distt. Judges)[7].

Центральное правительство создает промышленные трибуналы для рассмотрения трудовых споров в портах, на шахтах, на месторождениях нефти, в банках и страховых компаниях, в финансовых корпорациях, в авиационных компаниях и в других организациях, находящихся в его ведении для рассмотрения споров об увольнении рабочих, о правомерности забастовок, о выплате заработной платы, о формах оплаты труда, о компенсационных выплатах, о времени труда и отдыха, об отпусках и премиях, споры по вопросам соблюдения дисциплины труда, сокращении рабочих мест, ликвидации организаций и др. (ст. 7В, Приложения 2 и 3 к Закону 1947 г.)[8].

До обращения в Трудовой суд или Промышленный трибунал работник, оказавшийся в одной из обозначенных выше ситуаций, обязан обратиться к Инспектору по примирению (Conciliation Officer) уполномоченного органа исполнительной власти. И лишь по истечении 45-дневного срока с даты такого обращения он вправе напрямую обратиться в суд/ трибунал. По получении обращения работника суд или трибунал имеют такие полномочия и юрисдикцию по урегулированию спора, как, если бы спор был передан им на урегулирование компетентным Правительством штата согласно положениям настоящего Закона (ст. 2А Закона 1947 г.).

Инспектор по примирению назначается на должность уполномоченным органом исполнительной власти и является должностным лицом, на которого возложена обязанность по примирению сторон трудового спора и урегулированию разногласий между ними (п. 1 ст. 4 Закона 1947 г.). Инспектор по примирению может быть назначен для урегулирования споров, как в рамках отдельной области трудовых отношений, так и в рамках отдельных предприятий, осуществляющих деятельность в определенной сфере (п. 2 ст. 4 Закона 1947 г.). В случае возникновения трудового спора Инспектор по примирению проводит расследование всех обстоятельств данного события и принимает необходимые меры для того, чтобы стороны пришли к справедливому и мирному соглашению (п. 2 ст. 12 Закона 1947 г.). В случае, если по окончании данной процедуры стороны трудового спора пришли к соглашению, то Инспектор по примирению направляет в уполномоченный орган исполнительной власти отчет о результатах своей деятельности вместе с меморандумом об урегулировании спора, подписанным сторонами (п. 3 ст. 12 Закона 1947 г.). Если же спор не был урегулирован, Инспектор по примирению должен направить в уполномоченный орган исполнительной власти полный отчет, содержащий сведения о принятых им мерах для установления всех обстоятельств

спора с их кратким изложением, а также объяснительную записку с указанием причин, по которым спор не удалось урегулировать (п. 4 ст. 12 Закона 1947 г.) По итогам данного отчета уполномоченный орган исполнительной власти решает вопрос о целесообразности передачи спора на рассмотрение совета по примирению (п. 5 ст. 12 Закона 1947 г.). В любом случае отчет должен быть составлен Инспектором по примирению не позднее 14 дней с момента начала досудебной процедуры урегулирования трудового спора (п. 6 ст. 12 Закона 1947 г.).

Общий срок исковой давности по трудовым спорам в Индии составляет три года с момента отстранения от должности, увольнения, сокращения штата сотрудников или иного способа прекращения трудовых отношений (п. 3 ст. 2А Закона 1947 г.).

Разрешение трудового спора в *квазисудебном порядке* может осуществляться (наряду с рассмотренными выше способами) еще двумя структурами: 1) Рабочим комитетом предприятия (Works Committee) и 2) Советом по примирению (Boards of Conciliation).

Рабочий комитет создается на предприятии, общее число сотрудников которого равно или более ста человек, по инициативе уполномоченного органа исполнительной власти и состоит из равного числа представителей работодателя и работника (п. 1 ст. 3 Закона 1947 г.). Основной обязанностью Рабочего комитета является поддержание дружественных и деловых отношений между работодателем и работником, обсуждение основных вопросов занятости, непосредственно интересующих сотрудников, а также принятие мер по урегулированию конфликтов между участниками трудовых отношений (п. 2 ст. 3 Закона 1947 г.).

Совет по примирению представляет собой орган, созданный по усмотрению уполномоченного органа исполнительной власти для разрешения трудовых споров в отдельно взятых случаях (п. 1 ст. 5 Закона 1947 г.). Совет по примирению должен состоять из председателя (который является независимым лицом) и двух или четырех членов (в равном числе представляющих интересы сторон). Члены Совета по примирению назначаются по рекомендации сторон трудового спора, однако в случае, когда стороны не представляют кандидатуру члена Совета в установленный срок, уполномоченный орган исполнительной власти назначает их по своему усмотрению (п. 3 ст. 5 Закона 1947 г.). Полномочия Совета по примирению после передачи спора на его рассмотрение заключаются в урегулировании спора путем тщательного анализа

всех обстоятельств трудового конфликта (п. 1 ст. 13 Закона 1947 г.). По результатам своей деятельности Совет по примирению так же, как и Инспектор по примирению представляет отчет уполномоченному органу исполнительной власти (п. 2 и 3 ст. 13 Закона 1947 г.). Отчет должен быть представлен Советом по примирению не позднее двух месяцев с момента передачи спора (п. 5 ст. 13 Закона 1947 г.). В случае несогласия сторон с принятым решением Совета по примирению спор может быть передан на рассмотрение упомянутых выше Трудового суда или Промышленного трибунала.

В *ЮАР* Суд по трудовым спорам (Labour Court, далее также – Суд) обладает таким же статусом, как и Высокий суд (High court), рассматривая дела, касающиеся трудовых споров, действует на основании Закона «О трудовых отношениях» 1995 г. [9], имеет местонахождение в Йоханесбурге и отделения в Кейптауне, Порт-Элизабете и Дурбане. Апелляции на его решения подаются в Апелляционный суд по трудовым спорам (Labour Appeal Court, далее также – Апелляционный суд), который обладает таким же статусом, как и Высший апелляционный суд (Supreme Court of Appeal). Его местонахождение, как и местонахождение его отделений совпадает с таковыми у Суда по трудовым спорам [10].

Правила процедуры рассмотрения споров в обоих судах приняты в 1996 г. Судьи обоих судов должны быть судьями Высокого суда (High Court judges) или юристами-трудоустроителями с опытом работы в сфере трудовых отношений, они назначаются Президентом по представлению Комиссии по оказанию юридических услуг (Judicial Service Commission) и Национального совета по вопросам экономического развития и труда (National Economic Development and Labour Council). Суды возглавляет председатель, имеющий заместителя; Суд состоит из еще 9 судей, Апелляционный суд – из еще 8 судей. В Суде дело рассматривается судьей единолично, в Апелляционном суде – коллегиально в составе трех судей.

Суд наделен исключительной юрисдикцией по делам, изъятым из-под юрисдикции обычных Высоких судов, вытекающим из применения:

– Закона «О трудовых отношениях» 1995 г. (Labour Relations Act, 1995), связанным с коллективными переговорами, деятельностью профсоюзов, забастовками и локаутами, несправедливыми увольнениями и нечестными трудовыми практиками;

– Закона «Об основных условиях труда» 1997 г. (Basic Conditions of Employment Act, 1997), связанным с рабочим временем, увольнением в работы и выплатой заработной платы;

– Закона «О равенстве в случаях занятости (найма на работу)» 1998 г. (Employment Equity Act, 1998), связанным с актами дискриминации;

– Закона о страховании на случай безработицы 2001 г. (Unemployment Insurance Act, 2001).

Решения Апелляционного суда окончательны, однако в случае возникновения вопроса в сфере трудовых отношений, затрагивающего конституционные права и свободы, решение этого суда может быть оспорено в Верховный апелляционный суд (Supreme Court of Appeal), а затем в Конституционный суд (Constitutional Court).

Вне- и досудебный порядок урегулирования трудового спора в ЮАР также предусматривается упомянутым выше Законом 1995 г. и может быть осуществлен тремя способами: 1) посредством примирительных процедур; 2) с помощью медиации; 3) в трудовом арбитраже, поскольку одной из целей данного закона, установленных его преамбулой, является создание специальных механизмов, позволяющих урегулировать трудовой спор наряду с судебным также и в упрощенном порядке.

В разработанном Комиссией Руководстве для ответчиков (Guidelines for Respondents [11]), основанном на Законе 1995 г., дополненном Правилами комиссии в редакции 2000 г. (ССМА Rules, 2010 [12]), подчеркиваются следующие преимущества примирительных процедур: добровольность участия каждой из сторон во всех ее стадиях, экономность, конфиденциальность и возможность урегулировать спор в меньшие сроки. Все решения, достигнутые между сторонами в ходе проведения примирительных процедур, должны быть письменно зафиксированы, а не соблюдение данной императивной нормы влечет за собой лишение права сторон ссылаться в дальнейшем на результаты достигнутого компромисса.

Результатом проведения примирительных процедур может стать заключение мирового соглашения (settlement agreement), которое является окончательным и носит для сторон обязательный характер, и выдача комиссией свидетельства о результатах примирительной процедуры. Стороны мирового соглашения могут обратиться в суд с заявлением о его утверждении, в случае, если одна из сторон уклоняется от выполнения обязательств, предусмотренных соглашением. Однако, достижение соглашения не всегда становится основанием для окончания примирительных процедур. Так, если стороны в течение 30 дней не смогли прийти к взаимовыгодному компромиссу и не договорились о продлении срока проведения примирительных комиссий, то комиссар ССМА выдает свидетельство о результатах, на основании которого

стороны обращаются к процедуре арбитража или непосредственно в суд.

С целью такого урегулирования трудовых споров в ЮАР учреждается (ст. 112 Закона 1995 г.) Комиссия по примирению, медиации и арбитражу (ССМА). Комиссия учреждает и поддерживает деятельность своих отделений в каждой провинции ЮАР. Эта Комиссия, по нашему мнению, является примером институционального – постоянно действующего – примирительного органа. Отмечается [13], что ССМА – это орган, призванный символизировать перемены в трудовых отношениях по окончании режима апартеида, а именно: переход от модели, основанной на состязательности, к модели, способствующей большему сотрудничеству и социальной справедливости. Государство, создавая ССМА, ставило перед собой следующие цели: 1) учреждение института, заслуживающего доверие бизнеса, трудящихся и государства; 2) уход от антагонизма между сторонами трудовых отношений; 3) общедоступность обращения в ССМА; 4) обеспечение недорогого, но эффективного производства по трудовым спорам; 5) разрешение большинства споров на стадии консультаций.

К функциям Комиссии относятся: 1) разрешение любых споров, переданных на ее рассмотрение согласно Закону 1995 г. посредством примирительных процедур; 2) урегулирование спора, переданного на ее рассмотрение, путем арбитражного рассмотрения в случае, когда разрешение его посредством примирительных процедур невозможно если: а) закон позволяет разрешить данный спор посредством арбитражного рассмотрения и стороны заявили просьбу об арбитражном рассмотрении спора; б) стороны трудового спора, подлежащего рассмотрению в суде по трудовым спорам, заключили соглашение о передаче данного спора на арбитражное рассмотрение; 3) содействие в создании рабочих мест; 4) сбор и публикация информации, а также статистических данных о своей деятельности (ст. 115 Закона 1995 г.).

Руководящий орган Комиссии – коллегиальный Административный Совет – формируется из представителей трёх групп: работников, работодателей и государства и состоит из председателя и девяти членов, выдвигаемых на данную должность Советом по труду и развитию национальной экономики (The National Economic Development and Labour Council – NEDLAC), которых назначает министр труда и занятости (Minister of Labour). В их обязанности входит управление отделениями Комиссии в течение трех лет. Текущее управление осуществляется Комиссарами (Commissioners), назначаемыми непосредственно Административным Советом. Верховные

Комиссары, каждый в пределах своей компетенции, проводит мониторинг процессов и оказывает поддержку в определении области спора.

Досудебное урегулирование трудового спора начинается с передачи спора на рассмотрение Комиссии по примирению, медиации и арбитражу. Согласно Закону о трудовых отношениях, ССМА обладает договорной юрисдикцией в отношении разрешения трудовых споров, т.е. предметом арбитражного разбирательства становится трудовой спор, который передан в его юрисдикцию решением сторон.

Затем комиссия назначает Комиссара, который должен урегулировать трудовой спор посредством примирения сторон в течение 30 дней с момента передачи спора на рассмотрение Комиссии (п. 1 ст. 135 Закона 1995 г.). В отдельных сложных случаях по ходатайству сторон с разрешения Верховного комиссара по арбитражу трудовых споров срок принятия решения может быть продлен (ст. 135).

Комиссар определяет процедуру разрешения спора, которая может включать в себя: а) медиацию; б) проведение расследования обстоятельств спора; в) рекомендации сторонам, которые могут заключаться в форме консультативного арбитражного решения (п. 3 ст. 135 Закона 1995 г.).

В примирительной процедуре каждая сторона может выступать самостоятельно или через своего представителя. Члены примирительной комиссии могут быть арбитрами по тому же спору между теми же сторонами, если стороны не заявят мотивированный отвод по кандидатурам. По окончании 30 дневного или иного согласованного сторонами срока Комиссар выдает свидетельство об урегулировании спора или о невозможности его урегулирования, а Комиссия вручает его копию сторонам или их представителям (п. 5 ст. 135 Закона 1995 г.).

В случае, когда Комиссар выдает свидетельство о невозможности урегулирования спора путем примирения сторон, а также по просьбе самих сторон рассмотрение трудового спора может проводиться посредством арбитража (п. 1 ст. 136 Закона 1995 г.).

Как правило, арбитражное рассмотрение спора проводит тот же Комиссар, который проводил процедуру примирения, однако стороны вправе потребовать заменить такого Комиссара другим (п. 3, 4 ст. 136 Закона 1995 г.).

Библиография:

1. Порядок рассмотрения трудовых споров в судах. // Кадровые решения. – 2007. – № 11. URL: http://www.profiz.ru/kg/11_2007/spory/ (дата обращения: 19.09.2015)
2. Киселев А.Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для ВУЗов. – М.: Изд-во «НОРМА» (ИГ «Норма-Инфра-М»). – 2000. – С. 166.

Арбитражное разбирательство схоже с судебным (стороны дают пояснения, представляют доказательства, могут вызывать и допрашивать свидетелей, участвовать в прениях и т.д.), но в то же время отличается от него тем, что проводится без соблюдения некоторых правовых формальностей и не требует много времени на рассмотрение и разрешение спора. В любом случае по ходатайству сторон Комиссар может приостановить арбитражное рассмотрение спора и применить процедуру примирения (п. 3 ст. 138 Закона 1995 г.).

В течение 14 дней после завершения арбитражного разбирательства Комиссар принимает мотивированное решение, копию которого Комиссия выдает каждой стороне. Арбитражное решение, принятое Комиссаром, является окончательным и обязательным для сторон (п. 1 ст. 143 Закона 1995 г.), тем самым реализуется один из основополагающих принципов арбитражного разбирательства – «окончательный характер арбитражного решения». В случае, если арбитражное решение было принято при грубом нарушении законодательства (например, грубое нарушение процессуальных правил рассмотрения спора; получение взятки Комиссаром и т.д. – ст. 144) сторона вправе обратиться с соответствующим заявлением в Суд по трудовым спорам (Labour Court) для отмены данного решения в течение шести недель с момента вручения данного решения заявителю (ст. 145 Закона 1995 г.).

Таким образом, в отличие от Индии в РФ и ЮАР порядок урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров различается в части обязательного проведения примирительных процедур только для коллективных споров. В Индии все трудовые споры изначально подлежат до- (примирение, медиация) и квазисудебному урегулированию при содействии специально созданных органов. При этом в Индии и ЮАР признается целесообразность и значимость как примирительно-третейского, так и судебного (квазисудебного) – специальными судами (трибуналами) по трудовым спорам – разрешения и урегулирования трудовых споров, тогда как в России специальных судов по трудовым спорам нет, а такие дела рассматриваются в судах общей юрисдикции. Придавая различный вес судебному или примирительно-третейскому разбирательству, законодатели рассмотренных стран в разной степени признают целесообразность и значимость обоих.

3. Самцова А. Новости и аналитика> Правовые консультации (практика)> Трудовое право. 29 августа 2007. URL: http://www.garant.ru/consult/work_law/8434/ (дата обращения: 19.08.2013)
4. Чижов Б.А., Шомов Е.И. Практика применения Трудового Кодекса РФ: Ответы на вопросы. – М: Бекарт-Пресс, 2003. – С. 154.
5. Civil Procedure Code 1908. URL: <http://www.vakilno1.com/bareacts/laws/civil-procedure-code-1908.html> (дата обращения: 31.10.2015)
6. Individual Disputes Act No. 14 of 1947. (No. 14 of 1947). URL: <http://indiacode.nic.in/fullact1.asp?tfnm=194714> (дата обращения: 05.05.2015)
7. Central Govt. Industrial Tribunal cum Labour Courts. URL: <http://labour.gov.in/content/division/central-govt-industrial-tribunal.php> (дата обращения: 31.10.2015)
8. Руденко В.Н. Индия. // Участие граждан в отправлении правосудия в современном мире. URL: http://www.ifp.uran.ru/netcat_files/multifile/789/India.pdf (дата обращения: 31.10.2015)
9. Labour Relations Act, 1995. URL: www1.chr.up.ac.za/undp/domestic/docs/legislation_30.pdf (дата обращения: 31.10.2015)
10. South African Labour Courts. URL: http://www1.chr.up.ac.za/undp/domestic/docs/legislation_30.pdf<http://www.justice.gov.za/labourcourt/> (дата обращения: 31.10.2015)
11. Guidelines for Respondents. URL: <http://www.labourguide.co.za/ccma-information/guidelines-for-respondents-316> (дата обращения: 11.09.2014)
12. Правила 2015 г., вступившие в силу 1 апреля 2015 г.: Rules for the conduct of proceedings before the Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration, 2015. // Government Gazzette, 17 March 2015. Vol. 597. № 38572. URL: <http://www.ccma.org.za/UploadedMedia/2015%20CCMA%20Rules.pdf> (дата обращения: 05.05.2015).
13. Substantive provisions of labour legislation. URL: http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdialllg/noframesch4.htm#note_1 (дата обращения: 05.05.2015)

References (transliterated):

1. Kiselev A.Ya. Zarubezhnoe trudovoe pravo. Uchebnik dlya VUZov. – М.: Izd-vo «NORMA» (IG «Norma-Infra-M»). – 2000. – S. 166.
2. Samtsova A. Novosti i analitika> Pravovye konsul'tatsii (praktika)> Trudovoe pravo. 29 avgusta 2007. URL: http://www.garant.ru/consult/work_law/8434/ (data obrashcheniya: 19.08.2013)
3. Chizhov B.A., Shomov E.I. Praktika primeneniya Trudovogo Kodeksa RF: Otveti na voprosy. – М: Bekart-Press, 2003. – S. 154.
4. Rudenko V.N. Indiya. // Uchastie grazhdan v otpravlenii pravosudiya v sovremennom mire. URL: http://www.ifp.uran.ru/netcat_files/multifile/789/India.pdf (data obrashcheniya: 31.10.2015)