

на правах рукописи

Сэй Луоёе Лофен Кенеах Джиньё

СУДЕБНОЕ И АРБИТРАЖНОЕ РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ
В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ АФРИКИ

специальность 12.00.03 – гражданское право;
семейное право;
гражданский процесс;
международное частное право

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

Москва – 1998

Диссертация выполнена на кафедре гражданского и трудового права юридического факультета Российского университета дружбы народов.

- Научные руководители: – кандидат юридических наук,
профессор Муцинова Н.А.,
академик, доктор юридических наук,
профессор Пучинский В.К.
- Официальные оппоненты: – доктор юридических наук,
профессор Снигирева И.О.,
кандидат юридических наук,
доцент Укусова Е.Е.
- Ведущая организация: – Институт законодательства и сравнительного
правоведения при Правительстве Российской
Федерации

Защита диссертации состоится “ 03 ” 03 1998 г. в 15 час.
на заседании диссертационного совета К 053.22.10 в Российском университете дружбы
народов по адресу: 117198 г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6, ауд. 347.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке Российского университета
дружбы народов

Автореферат разослан “ 30 ” 01 1998 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета
кандидат юридических наук,
доцент

В.М. Телицин

Актуальность темы исследования. Современные условия мировой цивилизации ставят перед развивающимися странами африканского континента сложные политические и экономические задачи. В глобальном масштабе перед ними стоит проблема конфликта в самом широком понимании этого термина. Политическая нестабильность, тяжелое экономическое положение многих африканских стран, непрекращающаяся борьба за власть ограничивают возможности осуществления государством законодательной и правоприменительной функций. Поэтому весьма актуальным является привлечение внимания ученых и практиков к проблеме правового регулирования трудовых конфликтов в данном регионе. С уверенностью можно сказать, что тема исследования тесно связана с защитой прав человека на африканской земле.

Трудовые конфликты - один из основных институтов трудового права. Он взаимодействует со всеми другими правовыми институтами, и касается как индивидуально-трудовых, так и коллективно-трудовых отношений. За сравнительно короткий исторический промежуток времени страны Африки сумели сформировать национальное трудовое право, которое нуждается в изучении и определении тенденций дальнейшего его развития. Критический анализ правового регулирования трудовых конфликтов, оценка теоретических положений и концепций, касающихся порядка рассмотрения трудовых конфликтов, необходимы для совершенствования трудового права стран Африки.

В условиях нарастания взаимозависимости труда и капитала для развивающихся стран Африки все более важным становится поиск наиболее оптимальных форм и методов правового регулирования трудовых конфликтов в сфере промышленных отношений.

В развивающихся странах Африки трудовые конфликты неизбежны прежде всего по экономическим причинам. Поэтому законодатели и политики африканских государств должны поставить своей целью объединение противоречивых интересов нанимателей, трудящихся и профсоюзов, чтобы не обострять существующее политическое и социально-экономическое положение в стране. Следует определить, как право может способствовать социальной стабильности.

Основной идеей национальной правовой политики в урегулировании трудовых конфликтов во всех развивающихся странах Африки является идея о том, что трудящиеся, работодатели и органы государственной власти в принципе заинтере-

сованы в том, чтобы конфликты, возникающие в сфере трудовых отношений, регулировались путем переговоров и компромиссов. Существующие процедуры рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых конфликтов, закрепленные в законодательных актах развивающихся стран Африки, призваны содействовать этому, хотя во многих странах существует проблема формирования и совершенствования норм трудового процесса. Требуют тщательного исследования вопросы об оптимальном соотношении права на забастовку, права государства на введение некоторых ограничений и, наконец, самоограничение профсоюзов в использовании этого права через коллективно-договорные соглашения.

Цели и задачи исследования. С учетом специфики развития африканского общества, науки трудового права и национального законодательства исследуемых стран:

- дать современное понятие трудового конфликта, соответствующее всей гамме правоотношений по поводу разногласий и споров сторон в сфере трудового права;
- усовершенствовать классификацию трудовых конфликтов и, опираясь на правоприменительную практику африканских стран, особо выделить т.н. "дискриминационные трудовые конфликты";
- определить особенности процедурных систем по рассмотрению трудовых конфликтов в разных странах Африки;
- сформулировать и дать критическую оценку правовой политике африканских государств в отношении забастовок трудящихся и показать соответствие норм национального права о забастовках принципам и нормам Международной Организации Труда.

Научная новизна исследования В диссертации разработаны следующие положения, которые выносятся на защиту:

1. Предлагается отвечающее современному развитию промышленных отношений и теории зарубежного трудового права понятие трудового конфликта. С одной стороны, трудовые конфликты являются разновидностью социальных конфликтов, естественных в жизни современного общества. С другой стороны, в сфере трудовых отношений и трудового права трудовые конфликты следует рассматривать в двух ракурсах: широком и узком. что объясняется спецификой некоторых видов трудовых конфликтов, отношением к этим видам законодателей разных

стран и традициями правовых систем. Поэтому в широком смысле трудовой конфликт мы определяем как противоречие или разногласие между сторонами трудовых отношений, которое непосредственно затрагивает трудовую деятельность или тесно связано с ней. Он может быть экономическим, технологическим, экологическим или иным разногласием сторон в сфере трудовых отношений. Производство также следует понимать в широком смысле, т.е. как промышленное производство, так и сферу услуг, с учетом того, что сфера услуг в современном мире имеет устойчивую тенденцию к развитию.

Узкое понятие трудового конфликта означает любой конфликт между нанимателями и работниками или работниками и другими работниками, связанный с наймом или отказом в найме, с условиями найма или условиями труда любого лица.

Узкое понятие трудового конфликта базируется на законодательстве и судебной практике африканских стран.

2. Не отвергая традиционную схему, подразделяющую трудовые конфликты на четыре разновидности, автор считает, что с учетом положения трудящихся и их профсоюзов в большинстве африканских стран, следует законодательно закрепить такой вид трудовых конфликтов, как конфликты, связанные с дискриминацией.

Трудовой конфликт, связанный с дискриминацией, диссертант определяет как конфликт, который является результатом незаконных действий нанимателей или органов власти и направлен либо против рабочих или их организаций по поводу организационно-трудовых вопросов, либо против отдельного работника по признаку вероисповедания, политических взглядов, национального или социального происхождения, расы, цвета кожи, пола, членства в профсоюзе или в других организациях.

Поскольку дискриминация в трудовых отношениях принимает различные формы и часто носит скрытый характер, рассмотрение данного вида трудовых конфликтов должно входить в компетенцию специализированных трудовых судов. В национальном законодательстве должны быть предусмотрены строгие меры ответственности виновных лиц, законное право работников и профсоюзов на компенсации и восстановление нарушенных прав при установлении судами факта дискриминации

3. Сформулированы основные направления национальной политики африканских государств по урегулированию трудовых конфликтов, которые должны лежать в основе развития и совершенствования современного законодательства о

трудовых конфликтах в этих странах.

Исходной базой для концепций регулирования трудовых конфликтов в молодых государствах Африки должны быть идеи социального партнерства, налаживание двусторонних и трехсторонних контактов в деятельности трудящихся, предпринимателей и государства во имя своих интересов и интересов нации, но при условии, что профессиональные организации трудящихся достаточно сильны, самостоятельны и не интегрированы в государственную систему. Это необходимо в целях предупреждения трудовых конфликтов, забастовок и локаутов.

Государство должно стимулировать как правовыми, так и иными средствами заинтересованность сторон коллективно-трудовых отношений в сохранении социального мира, для чего требуется разработка конкретных долгосрочных программ, сочетающих решение проблем экономического и правового характера. Как показывает мировой опыт, развитие независимых коллективных переговоров в целях заключения коллективных договоров, является важным направлением предупреждения и разрешения трудовых конфликтов, поэтому необходимо развивать коллективно-договорную практику в африканских странах.

Наконец, необходимо совершенствование трудового процессуального законодательства как легитимного способа разрешения трудовых конфликтов.

Эти общие выводы не исключают, а напротив, предполагают специфические подходы к формированию национальной политики по исследуемому вопросу в каждой отдельной африканской стране, также как и способы ее проведения в жизнь

4. Необходимо отменить обязательную регистрацию профсоюзов в государственных органах. В настоящее время она существует во многих африканских странах. Государственная регистрация в таком случае является препятствием для функционирования незарегистрированных профсоюзов. При возникновении трудовых конфликтов такие профсоюзы лишаются права представлять и защищать интересы работников.

Это противоречит положениям Конвенций МОТ о свободе объединений.

Регистрация профсоюзов должна носить факультативный характер и отказ от нее не должен мешать профсоюзам свободно существовать и функционировать.

5. К числу важнейших проблем, обусловленных спецификой трудового процесса в большинстве стран Африки, относится широкое использование при разре-

шении коллективных трудовых конфликтов принудительного арбитража, решения которого окончательны. Это является косвенным запрещением права на забастовку и противоречит нормам и требованиям международного трудового права.

В современных условиях демократизации трудового законодательства нормы, регулирующие трудовой процесс, должны быть изменены в сторону сужения сферы применения процедур принудительного арбитража. Необходимо также отказаться от практики расширительного толкования понятия "жизненно важных" или "общественно важных" отраслей, которая характерна для многих африканских стран.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования явились монографии и работы российских авторов, среди которых необходимо отметить труды Жаркова Б.Н., Киселева И.Я., Муциновой Н.А. и др.

Следует отметить также работы западных авторов: Раон А.Г., Брун А. и Галланд Х., Веб Б., Гластун А., Дэвис М., Йан С., Нортейп Г.Р. и Блом Г.Ф., Робертсон Ж., Робертсон Д., Феминг Р.В., Шарп Г., Эрмида П., Харвье Р.Г.,

Большую роль в исследовании сыграли монографии и научные труды африканских авторов, среди которых следует выделить: Андресон Х.Г., Блом Д., Дамба П.Е., Клид Э., Ковэн Г.Л., Комингс В., Кэйв Р.Г., Монеи М., Моринкен Д.Д., Нугуа Д., Робоги А., Ханди П.,

Большое значение имели личные наблюдения автора за положением трудящихся в его собственной стране - Республике Либерии

Базовыми источниками являются. Национальное трудовое законодательство и судебная практика африканских стран, трудовое законодательство Великобритании, Франции, а также Конвенции и Рекомендации МОТ по теме диссертации.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его основные выводы и предложения могут быть учтены в процессе совершенствования действующего трудового законодательства африканских стран, а также использованы в учебном процессе и при написании пособий для студентов-юристов по проблемам трудового процесса

Апробация работы. Работа была обсуждена на кафедре гражданского и трудового права Российского университета дружбы народов. Отдельные вопросы темы диссертационной работы были освещены в докладе, сделанном на научной

конференции РУДН "О проблемах права и системных преобразованиях в обществе" 12 ноября 1996 г.

Материалы работы использованы автором при проведении занятий по зарубежному трудовому праву со студентами юридического факультета университета.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Настоящая диссертация состоит из введения, трех глав и библиографии.

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, определяются цель и задачи исследования, раскрывается научная новизна работы, ее практическая значимость. *Сформулированы основные положения, выносимые на защиту.*

Глава первая - "Концепция трудового конфликта в развивающихся странах Африки" состоит из двух параграфов.

В первом параграфе "Понятие и виды трудовых конфликтов в развивающихся странах Африки" автор анализирует понятие и сущность трудового конфликта, специфику трудовых конфликтов в африканских странах и оценивает влияние правовых систем бывших метрополий на дефиниции трудового конфликта в национальном трудовом праве и законодательстве.

Трудовой конфликт как правовая конструкция присущ трудовому праву любого государства, и международному трудовому праву. Определяя его как разновидность социального конфликта, автор признает, что в африканских странах, как и в индустриально развитых странах наличие конфликта в социальных процессах явление естественное и не обязательно угрожающее системе при ее сохранении и изменении. И хотя предприниматели и наемные рабочие рассматриваются как стороны с противоположными, конфликтноопасными интересами, конфликт лишен своей взрывной силы, ибо ни одна из сторон не намеревается снять противоположность интересов путем революционных изменений. Эта достаточно распространенная в настоящее время точка зрения соответствует ситуации в африканском регионе на сегодняшний день.

В первом параграфе отмечается, что трудовому конфликту как институту трудового права посвящено немало монографий, научных сообщений и статей во многих странах, такие работы имеются и в развивающихся странах Африки. Однако специалисты в области теории права и зарубежного трудового права не подвергали тщательному

исследованию с правовых позиций понятие трудового конфликта. Поэтому в работах как зарубежных, как и российских авторов отсутствуют дефиниции трудового конфликта, сопровождаемые комментариями. Недостаточно работ, которые могли бы дать полное представление о таком феномене как трудовой конфликт, который возник одновременно с понятиями наемный труд и капитал и сопровождает их на протяжении всего исторического развития общества с рыночной экономикой.

Изучив имеющуюся по теме исследования литературу, национальное трудовое право и законодательство африканских стран, автор пришел к выводу, что "трудовой конфликт" может иметь широкое и узкое понятие по нескольким причинам и, главное, в связи с законодательной и правоприменительной практикой в африканских странах.

Автор предлагает следующее определение трудового конфликта в широком смысле его понимания: трудовой конфликт это противоречие между сторонами трудовых отношений, которое непосредственно затрагивает трудовую деятельность или тесно связано с ней и с производством, и предметом которого наряду с традиционными могут быть экономические, технологические, экологические и иные разногласия сторон с сфере трудовых отношений. Данное определение трудового конфликта позволяет исключать из него разногласия и споры иного характера, например, идеологические или религиозные разногласия работников с нанимателем или с другими субъектами трудовых отношений.

Понятие трудового конфликта с более узких позиций содержится в нормативных актах развивающихся стран Африки, испытывающих влияние английской системы права. Весьма распространенным законодательным определением трудового конфликта является следующее: трудовой конфликт-это любой конфликт между нанимателями и работниками или работниками и другими работниками, связанный с наймом или отказом в найме, с условиями найма или условиями труда любого лица.

В этом случае противоречие между работниками и предпринимателями приобретает характер трудового конфликта при следующих условиях: спор должен касаться трудовых отношений, возникнуть между сторонами этих отношений, и достигнуть определенной стадии развития, то есть стороны должны пройти все предусмотренные предварительные процедуры.

Классификация трудовых конфликтов имеет как научную, так и практическую значимость. Во многих развивающихся странах Африки, особенно французского влияния, процедура урегулирования того или иного трудового конфликта зависит от того, какой критерий классификации трудовых конфликтов существует в данной стране, при этом в

каждой стране имеется своя специфика.

В некоторых странах, испытывающих до сих пор влияние английского права, деление трудовых конфликтов по видам не проводится. Это объясняется тем, что стороны при заключении коллективного договора не ожидают, что их сделка будет иметь юридическую силу, или что такой договор будет иметь законную силу. Но заключенный договор обязывает стороны выполнять обязательства, так как договор носит характер джентльменского соглашения. Закон не выполняет своей функции в урегулировании трудовых отношений, когда сделки между ассоциацией предпринимателей и профсоюзом не имеют непосредственной юридической силы.

Другим препятствием к разделению трудовых конфликтов на виды является традиционная практика в Англии, где соглашение между сторонами может действовать неопределенный период. Переговоры между предпринимателями и профсоюзами об условиях труда являются продолжением процесса, в котором разногласия по поводу толкования соглашения сливаются с разногласиями относительно требований изменить условия договора.

Законодатели и комментаторы трудового законодательства подразделяют трудовые конфликты, как правило, на следующие виды: по субъектам на индивидуальные и коллективные, по предмету разногласий - на конфликты в связи с применением условий труда (конфликты прав или юридические) и конфликты в связи с установлением условий труда (конфликты интересов или экономические). Нередко выделяют как разновидность последних организационно-трудовые конфликты, возникающие по поводу признания предпринимателем конкретных профсоюзов и их прав заключать коллективный договор.

Классификация трудовых конфликтов используется законодательством африканских стран для предписания различных процедур урегулирования конфликтов.

Типология трудовых конфликтов – есть исходное начало организации и функционирования трудовой юстиции, выборов наиболее целесообразных способов разрешения коллизий в области труда, но при этом надо учитывать, что грань между двумя группами конфликтов (коллективными и индивидуальными, и экономическими и юридическими) не является четкой. Они лежат как бы в разных плоскостях, которые частично пересекаются (И.Я. Киселев).

На практике во всех развивающихся странах Африки имеет место дискриминация в отношении профсоюзов, неорганизованных в профсоюзы коллективов работников, отдельных групп трудящихся (женщины, молодежь), индивидуальных работников, и т. д.

Поэтому предлагается выделить еще один вид трудового конфликта, которым является конфликт, возникающий в связи с дискриминацией. Политика дискриминации не всегда очевидна, и в ряде случаев она проявляется в увольнении, отстранении от работы и других дискриминационных действиях в отношении всех или части рабочих, образовавших новый профсоюз. Иногда факты дискриминации выражаются в подавлении самого профсоюза, когда он образуется на предприятии. Трудовой конфликт может возникнуть из-за неудовлетворения жалобы.

Трудовые конфликты возникают, когда наниматели прибегают к дискриминации для пресечения специфической деятельности профсоюзных работников, например, при попытке организации профсоюза на предприятии, сборе подписей рабочих с целью добиться переговоров для заключения коллективного договора, подготовки и проведения забастовок

Диссертант формулирует предложение общего характера, которое должно быть конкретизировано в национальном трудовом законодательстве развивающихся стран, а именно: необходимо законодательно расширить полномочия судов и специализированных органов по рассмотрению трудовых конфликтов при установлении фактов дискриминации в сфере трудовых отношений, повысить юридическую ответственность виновной стороны, предоставить дополнительные гарантии и компенсации стороне, потерпевшей в связи с дискриминацией

Подводя итоги, можно сказать, что понятийная основа трудового конфликта в развивающихся странах Африки формировалась в колониальный период, но влияние концепций трудового конфликта бывших метрополий прослеживается достаточно сильно и в современном трудовом праве этих стран. Пока трудно определить тенденции дальнейшего развития и возможные модификации понятий и процессуальных конструкций в национальном трудовом праве африканских стран, однако уже имеются свидетельства отхода некоторых государств от прямого влияния права бывших метрополий.

В любом случае законодатель вправе выбрать наиболее оптимальный вариант регламентации трудовых конфликтов в своей стране. Мы придерживаемся той точки зрения, что исходной основой для понятия и концепций регулирования трудовых конфликтов в молодых государствах Африки должны быть идеи социального партнерства, налажива-

ние двусторонних и трехсторонних контактов в деятельности трудящихся, предпринимателей и государства во имя своих интересов и интересов нации, но при условии, что профессиональные организации трудящихся достаточно сильны, самостоятельны и не интегрированы в государственную систему. Это необходимо в целях предупреждения трудовых конфликтов, забастовок и локаутов.

Во втором параграфе первой главы "Договорная концепция урегулирования трудовых конфликтов в развивающихся странах Африки" диссертант затрагивает современную проблему взаимоотношений сторон коллективно-трудовых отношений. Наличие конкурирующих целей работников и предпринимателей при разработке коллективных договоров и соглашений, а также решенных вопросов коллективного характера может стать причиной разногласий, которые могут быть устранены путем компромиссов при соблюдении баланса интересов сторон. В противном случае стороны могут воспользоваться правом на ведение экономической борьбы.

Диссертант исследует роль коллективных переговоров и договоров в системе урегулирования трудовых конфликтов или в предотвращении трудовых конфликтов, целесообразно ли считать коллективные переговоры методом разрешения трудовых конфликтов. Коллективные переговоры по поводу заключения коллективного договора, его дополнения или пересмотра могут, с одной стороны, привести к возникновению трудового конфликта, если стороны не преодолеют разногласий, а с другой стороны, именно коллективные переговоры можно считать своеобразным методом разрешения разногласий путем компромисса сторон. И, наконец, трудовые конфликты могут возникать в ходе действия заключенного коллективного договора, если одна из сторон нарушает или не выполняет его условия.

Главная идея договорной концепции урегулирования трудовых конфликтов заключается в том, что стороны изначально стремятся прийти к компромиссу и избежать негативного развития событий, таких как конфликты, забастовки, локауты.

По мнению диссертанта, коллективно-договорное регулирование условий труда приобретает все большее значение в развивающихся странах Африки, т.е. договорная концепция урегулирования трудовых конфликтов находит все большее опосредствование в законодательстве и на практике. Однако есть проблема, которая создает определенные препятствия, а именно, не все объединения предпринимателей или рабочих признаются без государственной регистрации сторонами коллективных переговоров. В

этом случае только зарегистрированные профсоюзы или объединения предпринимателей могут быть такими сторонами и иметь право участвовать в процедуре примирения и арбитража.

Признанный профсоюз вправе заключать договор с предпринимателем определенного предприятия или учреждения. Следовательно, и предприниматель может вести переговоры только с зарегистрированным профсоюзом. Поскольку непризнанный профсоюз не имеет права заключить договор от имени группы рабочих, то встает вопрос, что произойдет, если группа рабочих не имеет никакого признанного или зарегистрированного профсоюза? Должны ли такие рабочие иметь право быть стороной коллективного конфликта? Это серьезная проблема для тех стран, где профсоюзы не развиты или где имеется сильный юридический контроль над организациями профсоюзов. Это специфическая проблема и для развивающихся стран Африки, где действует ряд профсоюзов, но многие из них не имеют достаточно членов или поддержки рабочих, чтобы получить признание и легализацию.

Эта проблема может быть решена в тех странах, где закон не ограничивает право рабочих заключать коллективный договор, а также начать коллективный конфликт, либо там где закон не затрагивает вопрос о праве на участие в конфликте неорганизованных рабочих или неполно-организованных рабочих. В этом случае допускается возможность для таких рабочих вступать в конфликты с предпринимателями.

Вторая глава "Порядок урегулирования трудовых конфликтов в развивающихся странах Африки" состоит из трех параграфов.

Первый параграф посвящен национальной политике африканских государств по урегулированию трудовых конфликтов.

Основная идея национальной политики в урегулировании трудовых конфликтов во всех развивающихся странах Африки – заинтересованность трудящихся, работодателей и государственной власти в регулировании возникающих в сфере трудовых отношений противоречий путем переговоров.

Мирное разрешение трудовых конфликтов представляет собой общее направление целевой политики любого африканского государства.

Общие принципы политики по разрешению трудовых конфликтов не исключают того, что каждая отдельная африканская страна имеет ту или иную особен-

ность

Современное законодательство в развивающихся странах Африки предусматривает развитие национальной трудовой политики, направленной на разработку согласительных процедур с определенными ограничениями. Законодательство может поддерживать механизм согласительных процедур за счет официального или государственного механизма примирения или арбитража. В этом случае, если существуют согласительные процедуры урегулирования трудовых конфликтов, спор не может быть рассмотрен арбитражем, пока стороны не используют данную процедуру.

Другим способом урегулирования трудовых конфликтов является признание законом или судом коллективного соглашения, устанавливающего такой механизм. Этот метод требует особого внимания, особенно по отношению к соглашениям сторон о передаче будущего разногласия в трудовой арбитраж, так как в тех странах, где закон об арбитраже не предусматривает обязательного выполнения его решений с помощью суда, такие соглашения могут создавать юридические проблемы.

Однако, в тех странах, где есть трудовые суды для рассмотрения трудовых конфликтов, возникающих из толкования, применения или нарушения коллективных соглашений, они обладают полномочиями обеспечить исполнение решения по этим конфликтам добровольным путем при определенных условиях.

Таким образом социальный диалог является существенным элементом национальной политики африканских стран по мирному разрешению коллективных трудовых конфликтов.

В итоге, диссертант отмечает четыре главных момента, которые, по его мнению, следует выделить при определении национальной политики по урегулированию трудовых конфликтов в африканских странах:

- во-первых, государство должно стимулировать как правовыми так и иными методами заинтересованность сторон коллективно-трудовых отношений в сохранении социального мира;

- во-вторых, необходимо способствовать проведению регулярных встреч и консультаций социальных партнеров на любом уровне, вплоть до национального в целях выработки совместной трудовой политики, а также направлять определенные рекомендации в адрес правительства;

- в-третьих, развитие независимых коллективных переговоров в целях заключения коллективных договоров, как показывает мировой опыт, является важным путем предупреждения и разрешения трудовых конфликтов, поэтому необходимо развивать коллективно-договорную практику в африканских странах;

- в-четвертых, необходимо совершенствование трудового процессуального законодательства как залога правопорядка в стране.

Эти общие выводы не исключают, а напротив предполагают специфические подходы к формированию национальной политики по исследуемому вопросу в каждой отдельной африканской стране, также как и способы ее проведения в жизнь.

Второй параграф посвящен примирительно-третейским процедурам урегулирования трудовых конфликтов в развивающихся странах Африки.

Примирительно-третейскому разбирательству принадлежит особая роль в стабилизации трудовых отношений и предотвращении забастовочных выступлений работников и их организаций, укреплении социального мира и сотрудничества между работниками и нанимателями.

Диссертант проанализировал нормативный материал не только по развивающимся странам Африки, но и индустриально-развитым, научные работы зарубежных и российских авторов для того, чтобы показать преимущества примирительно-третейского порядка урегулирования трудовых конфликтов, практики использования этих процедур в африканских странах, а также соответствия норм национального законодательства Рекомендации МОТ № 92 (1951 г.) О добровольном примирении и арбитраже

Особое внимание автор уделит принудительному трудовому арбитражу, узаконенному многими африканскими странами

Принудительный арбитраж понимается как процедура, при которой трудовой конфликт рассматривается независимо от согласия всех сторон и с обязательным выполнением сторонами решения арбитража

Отношение к принудительному арбитражу среди специалистов, изучающих трудовой процесс, неоднозначное, имеется много его противников. Профсоюзы, как правило, выступают против принудительного арбитража, считая его антизабастовочной процедурой.

При определенных условиях принудительный арбитраж применяется как способ предотвращения забастовки или одновременно и забастовки и локаута

Применение принудительного арбитража может быть ограниченным. Так, в некоторых странах (например, Кения, Сьерра-Леоне) принудительный арбитраж применяют только к трудовым конфликтам в жизненно важных отраслях. В этом случае законодательство подробно перечисляет такие отрасли. Обычно в их число входят телекоммуникации, водоснабжение, больницы, транспорт и др.

Принудительный арбитраж применяется также к конфликтам, затрагивающим общественные интересы.

Вопрос относительно принудительного арбитража противоречив, но если принимается решение о его применении для урегулирования трудовых конфликтов, то органы власти обязуются обеспечить условия для эффективного применения этого метода.

Диссертант разделяет точку зрения МОТ, наблюдательные органы которой пришли к выводу, что общепринятые системы принудительного арбитража, в соответствии с которыми все конфликты подлежат обязательному рассмотрению в арбитраже, а забастовки запрещены, являются несовместимыми с гарантиями прав профсоюзов на забастовку. Системы принудительного арбитража, включающие в себя запрет на забастовку, могут быть совместимы с упомянутыми гарантиями в определенных случаях, особенно в гражданских обслуживающих отраслях экономики, в важных обслуживающих отраслях и ключевых секторах экономики страны, т. е. тогда и до такой степени, когда остановка в работе может вызвать серьезные трудности для всего общества.

Во всех случаях, когда для определенных категорий работников забастовки запрещены, им должны быть предоставлены твердые гарантии в том, что касается обеспечения их интересов, а процедуры примирения и арбитража, применяемые к таким категориям работников, должны быть адекватными, быстрыми и беспристрастными, чтобы заинтересованные стороны смогли участвовать на всех стадиях рассмотрения спора и чтобы решения, которые должны иметь обязательную силу для обеих сторон, полностью и быстро исполнялись.

В третьем параграфе "Специализированная трудовая юстиция" диссертант исследует типы, специфику деятельности органов трудовой юстиции, анализирует судебную практику по трудовым делам в развивающихся странах Африки.

В развивающихся странах Африки трудовые конфликты рассматривают общие гражданские суды, специализированные трудовые суды, а также специализированные административные органы.

Специализированная трудовая юстиция понимается как деятельность специализированных трудовых судов по разрешению трудовых конфликтов, возникающих между нанимателями и трудящимися по вопросам прав и обязанностей сторон трудовых отношений. В развивающихся странах Африки роль судов в рассмотрении трудовых конфликтов особенно велика в бывших колониях Англии или странах, воспринявших англосаксонскую систему права.

На примере своей страны – Либерии, автор подробно описывает историческое развитие, сущность и деятельность трудовых судов, трудности, возникающие перед ними и аналогичными судами в других африканских странах.

По мнению автора, органы трудовой юстиции имеют значительное преимущество перед обычными гражданскими судами при рассмотрении трудовых дел. В связи с этим деятельность трудовых судов должна расширяться и совершенствоваться.

Третья глава "Право на забастовку в развивающихся странах Африки" состоит из трех параграфов. В первом рассматривается содержание понятия права на забастовку. Африканские страны признают право на забастовку и, как правило, в большинстве из них в законодательстве дается понятие забастовки. Во многих странах право на забастовку закреплено непосредственно в нормах права, но имеются страны, в которых право на забастовку определяется путем логического вывода, юридического толкования либо выводится из права и свободы на ассоциацию (например, в Либерии) или других норм, которые непосредственно не регулируют право трудящихся на забастовку, но которые устанавливают определенный вид защиты профсоюзов и рабочих.

Диссертант обращает внимание на то, что на практике наниматели и государство отрицательно относятся к забастовкам. Некоторые предприниматели считают, что забастовка – это необоснованное требование и вмешательство рабочих профсоюзов, которые не знают или не учитывают экономическое положение предприятия. Поэтому забастовка создает дополнительные трудности, а также нарушает производственные и экономические планы предприятия.

Другие рассматривают забастовку как несправедливые действия работников. По мнению диссертанта, для рабочих забастовка это форма выражения недовольства условиями труда, несправедливым распределением работы или жестоким обращением нанимателя или его администрации.

С другой стороны, автор согласен с точкой зрения Пауля Эрмида, что забастовка приводит к балансу сил трудящихся и нанимателей и таким образом способствует созданию атмосферы равенства между сторонами при коллективных переговорах. Однако крупные национальные забастовки отражают более глубокую экономическую или политическую причину недовольства в обществе.

На практике забастовки имеют множество разнообразных форм и видов. Диссертант охарактеризовал их по двум критериям: по целям и характеру требований.

Во втором параграфе анализируются методы ограничения права на забастовку в африканских странах. Как отмечает диссертант, ни в одной стране трудящиеся не имеют возможности в полной мере пользоваться провозглашенным правом, поскольку власти всеми имеющимися в их распоряжении средствами препятствуют этому. Так, во многих странах законодательство подвергает специальному ограничению крупные массовые забастовки. В отношении этих забастовок применяется период охлаждения для срыва стачки или, по крайней мере, смягчения ее отрицательных последствий. Кроме того, вводится законодательное требование об уведомлении органа власти о намерении проводить забастовку, голосование, обязательная предварительная процедура мирного разрешения конфликта (процедуры примирения и арбитража)

Что касается процедуры принудительного примирения и арбитража, то диссертант считает это косвенным запрещением права на забастовку.

Заключительный параграф посвящен позиции МОТ по поводу права трудящихся на забастовку

Нужно отметить, что МОТ не имеет Конвенций и Рекомендаций относительно забастовок. Единственной и исключительной является Конвенция №105 "Об упразднении принудительного труда", а также Рекомендация №92 Конвенция МОТ №105 обязует государства, которые ратифицировали ее, не прибегать к принудительному или обязательному труду в качестве средства наказания за участие в забастовках (Ст 1, п. (d)). В отношении этого положения, Комитет экспертов по

применению Конвенций и Рекомендаций считает несовместимым с этой Конвенцией наказание за участие в забастовках в государственном секторе или в жизненно-важных отраслях, за исключением положения приемлемого только к жизненно-важным услугам в строгом смысле этого понятия, то есть в тех отраслях, прерывание работы в которых подвергло бы опасности существование или жизнь всего или части населения. В этом случае, работникам должен быть гарантирован ряд соответствующих альтернативных процедур для рассмотрения и разрешения их требований.

По теме диссертации опубликована статья “Принудительный арбитраж как метод разрешения трудовых конфликтов в развивающихся странах” (Вестник Российского университета дружбы народов, серия юридические науки, 1997 г. №1).

Сэй Луоие Лофен Кенеах Джиньо
(Республика Либерия)

***СУДЕБНОЕ И АРБИТРАЖНОЕ РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ
КОНФЛИКТОВ В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ АФРИКИ***

В диссертации проанализирован институт трудовых конфликтов и проблемы их урегулирования.

В результате исследования автор пришел к выводу о необходимости совершенствования применяемой концепции понятия трудовых конфликтов и порядка их рассмотрения для более полной реализации трудящимися и их организациями своих прав и обеспечения эффективности трудовой юстиции.

Работа может быть использована в учебном процессе в высших учебных заведениях при преподавании курса “Трудовое право” и оказаться полезней для лиц, занимающихся вопросами трудового права, а также законодателей при разработке трудового законодательства.