Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# Правовое регулирование коллективных трудовых споров

**Год:**

2003

**Автор научной работы:**

Наумов, Алексей Михайлович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

159

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Наумов, Алексей Михайлович

ВВЕДЕНИЕ.

Глава 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

§ 1. Процедура рассмотрения коллективных трудовых споров в РСФСР после Октябрьской революции.

§ 2. Понятия и виды коллективных трудовых споров в современных условиях РФ.

§ 3. Стороны коллективного трудового спора.

Глава 2. ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАБАСТОВКИ ПРИ РАССМОТРЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

§ 1. Основные принципы разрешения коллективных трудовых споров.

§ 2. Примирительные процедуры и их значение в рассмотрении коллективных трудовых споров.

§ 3. Реализация права на забастовку и его ограничение.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Правовое регулирование коллективных трудовых споров"

Актуальность темы исследования обусловлена несколькими обстоятельствами.

Коллективный трудовой спор как правовая категория получил законодательное закрепление чуть более десяти лет назад, когда летом 1989 года по территории всего Союза ССР прокатилась мощная волна шахтерских забастовок, следствием чего явилось принятие 9 октября того же года общесоюзного закона «О порядке разрешения коллективных трудовыхспоров (конфликтов)». Ранее на протяжении практически всего советского периода существовал идеологический постулат, в соответствии с которым коллективные трудовые споры в СССР были попросту невозможны из-за отсутствия в советском обществе антагонистических классовых противоречий и классовой борьбы, что в свою очередь было связано с общенародной собственностью на средства производства.

Принятая 12 декабря 1993 года Конституция РФ в п. 4 ст. 37 закрепила право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. В дальнейшем правовой регламентации коллективных трудовых споров был посвящен Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Трудовой кодекс, вступивший в силу с 1 февраля 2002 года, содержит отдельную главу (61) о рассмотрении коллективных трудовых споров. В соответствии с ТК РФ в случае возникновения коллективного трудового спора используются примирительные процедуры - спор рассматриваетсяпримирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже и признается право на забастовку, что соответствует мировой практике рассмотрения коллективных трудовых споров, которой в основном известны два способа разрешения трудовых конфликтов: это рассмотрения спора в судебных или административных органах и примирительно-третейское разбирательство.

Вместе с тем, в ТК РФ изменен ряд положений по сравнению с указанным федеральным законом и сложившейся практикой его применения, в связи с чем некоторые проблемные вопросы требуют своего исследования в области разрешения коллективных трудовых споров в современных условиях по сравнению с ранее действовавшим порядком с учетом новаций Трудового кодекса Российской Федерации. В данной ситуации приобретает актуальность и представляется полезным исследование коллективных трудовых споров.

Цели и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является комплексное изучение и анализ проблем в области разрешения коллективных трудовых споров в аспекте становления и тенденций развития трудового законодательства, включая Трудовой кодекс Российской Федерации. Наряду с этим, цель диссертационного исследования заключается в выявлении особенностей разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации в современных условиях перехода к рынку.

Сформулированные цели предопределили решение следующих задач: изучить и обобщить процедуру разрешения коллективных трудовых споров в послереволюционный период (в период нэпа) как исторического этапа законотворческой деятельности и правоприменительной практики в сфере трудовых отношений; проанализировать тенденции развития законодательства о коллективных трудовых спорах и практики его применения в последующие периоды и определить возможные пути совершенствования указанного законодательства на современном этапе; изучить и выявить основные положения о коллективных трудовых спорах как правовой категории, соответствующей современному этапу развития отрасли трудового права; охарактеризовать и обобщить отечественные, а также зарубежные научные подходы в оценке процедур (порядка) разрешения коллективных трудовых споров; выявить возможные проблемы на современном этапе в области разрешения коллективных трудовых споров, на отдельных этапах их разрешения, включая право на забастовку и его ограничение; проанализировать поводы и причины возникновения в России коллективных трудовых споров; обосновать необходимость изменения порядка разрешения коллективных трудовых споров в рамках проводимой в России судебной системы.

Методологическая основа диссертационного исследования. При написании работы использовались диалектический, исторический, сравнительно-правовой, логический, системный и другие методы научного познания.

Теоретическую и информационную основу исследования составили монографии, иные научные труды по проблемам изучения и обобщения практики коллективных трудовых споров послереволюционного периода таких ученых, как Авдеев П.Н., Войтинский И., Гриффин И.О., Данилова Е.Н., Жаров С., Краснопевцев П.Н., Малков Е.К., Могилевский М.И., Рохлин С.Н., Скалабан B.C., Стопани А.Н., Финкельштейн A.M.

Основную теоретическую базу исследования составили труды представителей науки трудового права: Александрова Н.Г., Алексеева С.С., Баглая М.В., Голощапова С.А., Гриценко Ю.М., Гусова К.Н., Дмитриевой И.К., Зайкина А.Д., Иванова С.А., Киселева И Я., Кливера Е.П., Крылова К.Д., Куренного A.M., Лившица Р.З., Лютова Н.Л., Лушниковой MB., ЛушниковаA.M., Маврина С.П., Миронова В.К., Нуртдиновой А.Ф., Орловского Ю.П., Пашкова А.С., Сафонова В.А,, Скачковой Г.С., Скобелкина В.Н., Смолярчука В.И., Снигиревой И.О., Ставцевой А.И., Толкуновой В.Н.,. Хохлова Е.Б., Чикановой Л.А., Чучи С.Ю. и других.

Нормативную базу исследования составляют: Конституция РФ, Конвенции и Рекомендации МОТ, Трудовой кодекс РФ и иные Федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, постановления Конституционного Суда РФ и Пленума Верховного Суда РФ, социально-партнерские соглашения, коллективные договоры и иные локальные нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения.

Научная новизна исследования состоит в том, что автором проведен сравнительный (системный) анализ комплекса проблем в историческом аспекте становления и тенденций развития российского трудового законодательства и практики его применения в области разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), не рассматривающихся в отечественной юридической науке с учетом новелл ТК РФ, и дана характеристика указанных споров в современных условиях перехода к рынку.

На защиту выносятся следующие положения и выводы:

1. Впервые дана развернутая характеристика порядка и особенностей процедуры коллективных трудовых споров (конфликтов) после победы Октябрьской революции в контексте двух способов разрешения указанных трудовых споров: паритетно-примирительного разбирательства и административно-судебного разрешения споров вплоть до современного периода и действия трудового законодательства РФ.

2. На основе сравнительного анализа выявлены общие подходы и различия стран СНГ в определении понятия «коллективные трудовые споры», приведена классификация коллективных трудовых споров по трудовому законодательству Российской Федерации.

3. Исследованы основные принципы разрешения коллективных трудовых споров, разработанные в науке трудового права с учетом требований международных актов и ведущих специалистов МОТ.

4. Уточняется положение представителей сторон коллективного трудового спора, легитимность их участия в процессе разрешения возникшего спора.

5. С современных позиций характеризуется процедурно-примирительный механизм урегулирования коллективных трудовых споров, выделяется переговорная процедура, присущая всем этапам рассмотрения коллективных трудовых споров как основа данного механизма и форма социального партнерства по участию представителей работников и работодателей вдосудебном разрешении этих споров.

Рассмотрено положение и роль примирительной комиссии как первого обязательного этапа и элемента механизма урегулирования коллективных трудовых споров, который находит свое проявление в рамках конкретного работодателя (организации), не прибегая к сторонним лицам (органам примиренения).

6. Раскрывается положение посредника, который, согласно ТК РФ, может утратить всякую роль в урегулировании коллективных трудовых споров в противовес позитивному опыту многих зарубежных стран.

7. С учетом значения трудового арбитража и прибегая к положительному опыту промышленно развитых стран, в данной работе предлагается рассматривать в добровольном трудовом арбитраже так называемые «экономические» коллективные трудовые споры, т.е. «споры об интересах», завершаемые на основании соглашения сторон. Исходя из предметного признака коллективных трудовых споров (ст. 398 ТК), выделяются «споры о правах», к которым могут быть отнесены споры о выполнении коллективных договоров и соглашений и их толкование, передаваемые в суд с целью вынесения решения, обязательного для сторон. Обосновывается целесообразность функционирования обязательного трудового арбитража для решения коллективных трудовых споров, возникающих между работодателем (организацией) и работниками, право на забастовку которых ограничено Федеральным законом согласно ст. 55 Конституции РФ.

8. Раскрывается право на забастовку и его ограничение на основе положений, содержащихся в Трудовом кодексе РФ в соответствии с Конституцией РФ и с учетом позитивного международного опыта в сфере трудовых отношений.

9. Исследовано такое специфическое контрсредство работодателей против забастовок, как право на локаут, запрещенный ТК РФ (ст. 415).

Предлагается внести изменения в ТК (ст. 415), поскольку нечеткость (аморфность) легального определения локаута может служить «лазейкой» для работодателя, в связи с тем, что не исключает возможность реорганизации предприятия (организации) в период действия коллективного трудового спора и увольнения работников.

10. Разработаны рекомендации, направленные на совершенствование правового регулирования коллективных трудовых споров.

Научная и практическая значимость работы. Научные выводы, содержащиеся в диссертации, могут быть использованы: в правотворческой деятельности законодательных органов в процессе реформы трудового законодательства; в учебном процессе по курсу трудового права и при чтении спецкурсов по правовым проблемам экономической реформы в юридических вузах и иных учебных заведениях; в судебной практике по вопросам правового регулирования коллективных трудовых споров.

Содержащаяся в работе информация имеет познавательное значение и может оказать помощь должностным лицам и любым работникам по теоретическим и практическим вопросам, связанным с коллективными трудовыми спорами, на любом предприятии, в учреждении, организации независимо от формы собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

Апробация и внедрение результатов исследования. Диссертация подготовлена на кафедре трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, где проведено ее обсуждение и рецензирование. Основные положения работы изложены в публикациях диссертанта, а также в его выступлениях на научных конференциях в г. Алма-Ате (2002 г.), г. Москве (2002 г.).

Структура работы определяется целью и задачами исследования, необходимостью последовательного изложения материала и состоит из введения, двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и библиографии.

ГЛАВА Т. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Наумов, Алексей Михайлович

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги проведенного нами комплексного исследования правового регулирования коллективных трудовых споров, следует отметить, что как регулируемый законодательством, так и складывающийся в результате фактического взаимодействия участников коллективных трудовых отношений порядок урегулирования разногласий, возникающих в процессе разрешения коллективных трудовых споров в рамках конкретной организации, отрасли, профессии, должен быть направлен на максимально эффективное урегулирование каждой конкретной спорной ситуации.

В процессе выполненной работы можно сформулировать следующие выводы:

После победы Октябрьской революции отсутствие централизованного правового регулирования трудовых отношений создало объективные условия для трудовых конфликтов, число которых было значительным. В этот период наблюдалось явное преобладание договорного регулирования перед централизованным, в результате чего в КЗоТе РСФСР 1922 года былизакреплены два способа разрешения трудовых споров:

- в порядке примирительно-третейского разбирательства - в расценочно-конфликтных комиссиях (РКК), примирительных камерах и третейских судах;

- в порядке принудительно-судейского разбирательства - в особых сессиях народного суда, а где таковых не было - в народных судах с соблюдением правил, установленных ст. ст. 169-174 КЗоТ РСФСР.

Говоря о процедурах разрешения коллективных трудовых споров в период нэпа (т.е. в период многообразия форм собственности или же, используя современную терминологию, рыночной экономики), следует особо отметить эффективность существовавшего порядка разрешений коллективных трудовых споров с помощью примирительно-третейских органов ипринудительного (судебного) порядка разрешения трудовых конфликтов.

В советский исторический период в юридической науке утверждалось, что в советском обществе нет и не может быть объективных причин для возникновения серьезных противоречий между интересами общества и личности, коллективом работников и администрацией предприятия, учреждения, организации вследствие отсутствия антагонистических противоречий. Тем не менее, исследовав позиции советских ученых-правоведов, можно сделать вывод о том, что использование в законодательстве термина «трудовой спор» следует признать более удачным и обоснованным, чем употреблявшийся ранее в период нэпа термин «трудовой конфликт».

Исследуя точки зрения российских правоведов-трудовиков относительно понятия коллективного трудового спора, а также законодательного закрепления данного термина, неизбежно напрашивается вывод, что коллективный трудовой спор является правовой категорией. На нынешнем этапе экономического развития России можно определить коллективный трудовой спор как разногласия между работниками организации ("их представителями) и работодателями (их представителями') по поводу применения действующего законодательства о труде, заключения и выполнения соглашений и коллективных договоров по вопросам социально-трудовых отношений.

Поскольку в статье 2 Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и статье 399 ТК РФ предусмотрено, что представителями работников в коллективных трудовых спорах являются органы профсоюзов, их объединений и т.д., уполномоченные на представительство, то можно, исходя из этого, сделать вывод, что каждому виду коллективного трудового спора соответствуют определенные социально-партнерские органы и их представители как стороны данного спора.

Рассматривая основные принципы урегулирования коллективных трудовых споров, следует подчеркнуть, что, исходя из принципа равенства" (равноправия) сторон, каждая из сторон имеет равные (одинаковые) права по выработке соглашения об урегулировании конфликта, а также на формирование органов, рассматривающих коллективный трудовой спор. Однако стороны коллективного трудового спора являются лишь формально равными, а не фактически, вследствие чего было бы правильнее говорить именно о равноправии, а не равенстве сторон. В целом же к основным принципам урегулирования коллективных трудовых споров можно отнести:

1) равноправие сторон спора;

2) соблюдение добросовестности при проведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров;

3) полномочность представителей сторон спора в органах, рассматривающих трудовой спор;

4) обязательность соглашения, достигнутого при урегулировании коллективного трудового спора;

5) законность (соблюдение сторонами и их представителями норм действующего з ако но дател ьства);

6) реальность обязательств, принимаемых в ходе урегулирования коллективного трудового спора.

Характеризуя процедурно-примирительный механизм урегулирования коллективных трудовых споров, можно сделать вывод о том, что рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии является важнейшим элементом разрешения любого коллективного трудового спора. Посредник же хотя и не является обязательным звеном в примирительно-третейских процедурах, тем не менее также играет важную роль в процессе примирения спорящих сторон. При последующем рассмотрении спора трудовым арбитражем можно констатировать, что в данном случае трудовой арбитраж действует в качестве третейского суда. В этой связи представляется, что сама третейская процедура не должна быть ограничена жесткими сроками своего завершения, а должна находиться в компетенции самих сторон спора и третейского органа, который единственный, кто может определить, в течение какого времени он способен вынести решение об урегулировании экономических разногласий.

Полагаем, что в ходе проведения судебной реформы следует Министерству юстиции РФ и другим компетентным государственным органам обратить пристальное внимание на расширение практики функционирования Трудовых судов, функционирующих уже в отдельных регионах страны (в частности, в Москве), создание этих специализированных органов по разрешению Трудовых споров на всей территории Российской Федерации с учетом богатейшего опыта функционирования трудовой юстиции европейских стран.

Рассматривая право на забастовку и его реализацию, можно констатировать, что в нашей стране по сравнению с другими государствами имеет место чрезмерное ограничение права на забастовку для многих профессиональных групп. Это нельзя признать оправданным, поэтому требуется внести соответствующие изменения и дополнения в действующее законодательство.

Акцентируется повышенное внимание на недопустимости расплывчатости легального определения локаута, сформулированного в ст. 415 ТК РФ, поскольку вследствие нечеткости определения локауты как важнейшего контрсредства работодателя против работников, участвующих в коллективном трудовом споре это нечеткая формулировка является лазейкой для работодателя, либо она не включает в себя запрещение реорганизации предприятия в период действия коллективного трудового спора. В настоящее же время по действующему трудовому законодательству работодатель вправе проводить реорганизацию с самого начала возникшего спора вплоть до возможности предпринимателем проведения процедуры банкротства бастующей компании с последующем созданием на ее мете - новой социально благополучной, что, безусловно недопустимо. Поэтому в текст ст. 415 ТК необходимо внести соответствующие вышеназванные изменения.

Обращая особое внимание на специфику российских забастовок, большинство из которых связано с многомесячными задержками выплаты заработной платы, следует подчеркнуть, что сами по себе правовые нормы, предусматривающие ответственность должностных лиц за это противоправное деяние (вплоть до уголовной ответственности), будут мертвыми до тех пор, пока не будет обеспечен механизм их правовой реализации, для чего должна быть проявлена политическая воля руководства страны и в первую очередь Президента как гаранта Конституции РФ. Необходимо также обеспечить эффективное функционирование соответствующих органов - Счетной палаты РФ по проверке расходования бюджетных средств, органов федеральной инспекции труда, правоохранительных органов и т.д. Не вызывает никаких сомнений, что в случае успешной работы соответствующих государственных структур количество протестных акций российских трудящихся намного сократится, а следовательно, сократится и количество коллективных трудовых споров.

Безусловно, сокращению числа коллективных трудовых споров способствовало бы и повышение минимального размера оплаты труда до уровня прожиточного минимума, что предусмотрено статьей 133 ТК РФ. На сегодня. МРОТ составляет всего лишь 450 руб., прожиточный же минимум по стране, по данным российского правительства, составляет в среднем 1817 руб. Поэтому необходимо внести соответствующие коррективы в проект Федерального бюджета на 2004 год и бюджеты всех уровней с тем, чтобы ст. 133 ТК неукоснительно соблюдалась: ведь только с 1 октября нынешнего года предусмотрено увеличить российский МРОТ до 600 руб. Поэтому проблема повышения минимального размера оплаты труда в России является, на наш взгляд, наиболее актуальной в сфере регулирования социально-трудовых отношений, особенно с учетом вступления нашей страны в Совет Европы и предстоящего в ближайшем будущем вступления во Всемирную торговую организацию.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Наумов, Алексей Михайлович, 2003 год

1. Конституция РФ. М.: Буквица, 1993.

2. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г.//СУ РСФСР, 1918, № 16. Ст. 42. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 Г.//СУ РСФСР, 1922, № 70. Ст. 903. Кодекс законов о труде РФ. М., 2001. Трудовой кодекс РФ. Юрлитинформ, 2002.

3. Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»//Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ 1992, № 17. Ст. 890; с изм. и дополн. от 24 ноября 1995 Г.//СЗ РФ, 1995, №48.

4. Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»//СЗ РФ, 1995, № 48. Ст. 4557.

5. Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»//СЗ РФ, 1996, №3. Ст. 148.

6. Закон РФ «Об общественных объединениях»//СЗ РФ, 1995, № 21. Ст. 1930.

7. Закон РФ «Об объединениях работодателей»// СЗ РФ, 2002, № 48. Ст. 4741.

8. Закон СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлениипредприятиями, учреждениями, организациями»//Ведомости ВС СССР, 1983, № 25. Ст.382.

9. Закон СССР «О порядке разрешения трудовых споров (конфликтов)», в ред. от 9 октября 1991 г.//Ведомости Съезда народных депутатов СССР и Верховного Совета СССР, 1991, № 23. Ст. 654.

10. ФЗ «О федеральном железнодорожном транспорте»//СЗ РФ, 1995, № 35. Ст. 3505.

11. ФЗ «Об использовании атомной энергии»//СЗ РФ, 1995, № 48. Ст. 4552.

12. ФЗ «О федеральной фельдъегерской связи»// СЗ РФ, 1994, № 34. Ст. 3547.

13. ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации»//С3 РФ, 1995, № 31.1. Ст. 2990.

14. ФЗ «Об основах муниципальной службы в Российской Федерации»//С3 РФ, 1998, № 2. Ст. 224.

15. Положение о рабочем контроле.//СУ РСФСР, 1918, № 4. Ст. 63.

16. Положение о примирительных камерах и третейских судах.//СУ РСФСР, 1922, № 45. Ст. 560.

17. Постановления, инструкции и циркуляры о трудовой прокуратуре и дознаниях, проводимых инспекторами труда.//Приложение к «Известиям» НКТ СССР. М., 1 июля 1924 г.

18. Указ Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)».//Ведомости Съезда народных депутатов РСФСР и Верховного Совета РСФСР, 1991, №47. Ст. 1611.

19. Указ Президента РФ «О реестре государственных служащих»//СЗ РФ, 1995, № 3. Ст. 174. Указ Президента РФ «Об утверждении государственных должностей федеральной государственной службы»//СЗ РФ, 1997, № 36. Ст. 4129.

20. Постановление Минтруда РФ № 57 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»//Бюллетень Минтруда России, 2002, № 8.

21. Рекомендации Минтруда России «Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»//Бюллетень Минтруда России, 2002, № 8.

22. Постановление Минтруда России № 16 «Об утверждении рекомендаций по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника»//Бюллетень Минтруда России, 2002, № 8.

Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>