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

Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект

**Год:**

2009

**Автор научной работы:**

Павловская, Ольга Юрьевна

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

180

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Павловская, Ольга Юрьевна

Введение.

Глава 1.

Общая характеристика коллективных трудовых споров:. история и современность.

§1. Преемственность норм трудового права о порядке. рассмотрения коллективных трудовых споров.

Глава 2.

Мирное разрешение коллективных трудовых споров.

§1. Акты МОТ и установленные в них основные принципы. разрешения коллективных трудовых споров.

§2. Разрешение спора примирительной комиссией.

§3 Разрешение спора с участием посредника.

§4. Разрешение спора в трудовом арбитраже.

§5. Трудовой арбитраж - как постоянно действующий. орган по разрешению коллективных трудовых споров.

Глава 3.

Забастовка и правовые последствия её проведения.

§1. Понятие забастовки и вопросы её правового регулирования.

§2. Правовые последствия забастовки.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект"

Социально-экономические преобразования, технологические и организационные новации в сфере труда, произошедшие в последние годы, несомненно, оказали влияние на совершенствование трудового законодательства с учётом реалий и потребностей сегодняшнего дня и требований Международной Организации Труда.

Особый упор в Трудовом кодексе Российской Федерации сделан на социальное партнёрство, на усиление роли коллективных договоров и соглашений. Значительно расширились права профсоюзов при осуществлении защиты коллективных трудовых прав работников (статьи 370-378 ТК РФ). Важное место уделено правам профсоюзов в участии в примирительныхпроцедурах, а также в момент объявления и проведения забастовки, например, по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа (статья 410 ТК РФ). Эти новации, несомненно, способствуют более эффективному разрешению коллективных трудовых споров, количество которых, по данным профсоюзов, растёт1.

Однако трудовое законодательство, несмотря на внесённые в него изменения, по-прежнему исключает коллективные трудовые споры по поводу невыполнения работодателем в массовом порядке законодательства о труде и охране труда. В действующее определение понятия «коллективный трудовой спор» (статья 398 ТК РФ) не включены коллективные трудовые споры по применению трудового законодательства. Это, определённым образом, сужает зону их применения и во многом подрывает значение и место коллективных трудовых споров в системе социально - партнёрских отношений, что, в свою очередь, является одной из причин, повышающих возможности работников отстаивать свои права в индивидуальном порядке, а не в рамках конкретного предприятия.

1 В 2008 г. - 386000; на июль 2009 г. - 518000. Источник: официальный сайт Федерации Независимых профсоюзов РФ http://www.fhpr.org.ru/

Актуальность темы Интерес к данной теме продиктован рядом обстоятельств. Несмотря на то, что исследованию коллективных трудовых споров посвящено немало работ в юридической литературе, тем не менее, далеко не все возникающие в этой области вопросы можно считать выясненными, поскольку практика разрешения коллективных трудовых споров продолжает порождать спорные ситуации. В современных условиях назрела необходимость усилить и сделать более эффективными и востребованными применяемые методы внесудебного разрешения трудовых споров, какими являются коллективные трудовые споры, нацелить законодателя на создание и обеспечение дополнительных правовых возможностей для мирного их разрешения, включая и коллективные трудовые споры по применению трудового законодательства. В целях недопущения конфликта, перенести центр тяжести на примирительные процедуры, принимая во внимание то, что провозглашённое право на забастовку ограничено таким количеством условий, что реальное её проведение на предприятии - задача трудновыполнимая.

Такое ультимативное коллективное действие работников как забастовка, в случае, если она признана законной, к сожалению, на практике не всегда достигает намеченной цели, часто ведёт к росту социальной напряжённости в обществе и материальным потерям, что в итоге не выгодно ни работникам, ни работодателю. Практика проведения забастовок диктует необходимость снижения материальных потерь для сторон коллективного трудового спора. Например, использование работниками иных совместных действий для удовлетворения своих требований (замедление обычного хода работы, снижение производительности труда), создание забастовочных фондов, регулируемых профсоюзами.

Нельзя игнорировать и то обстоятельство, что существует категория работников, которые не могут использовать своё конституционное право на забастовку в силу ограничения его законом. При этом сохраняется возможность неисполнения сторонами решения трудового арбитража, поскольку его решения не обеспечены принуждением.

Эти и другие актуальные вопросы порядка рассмотрения и правового механизма регулирования коллективных трудовых споров обусловили выбор темы настоящего исследования.

Основная цель данного исследования — проанализировать современную сущность и процедуру разрешения коллективных трудовых споров. На основе комплексного анализа критически оценить и пересмотреть отдельные положения современного законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных трудовых споров и выработать практические предложения, которые бы позволили в наибольшей степени учитывать интересы конфликтующих сторон при разрешении коллективных трудовых споров.

На основе анализа действующего законодательства, изучения литературных источников, судебной практики и практики организаций, осуществляющих применение нормативных актов о порядке разрешения коллективных трудовых споров, разрешить следующие задачи:

• Провести историко-правовое исследование законодательства России о коллективных трудовых спорах, выделить положительные тенденции, определявшие его развитие на различных этапах истории нашего государства, выявить наличие определённой преемственности примирительно-третейского разрешения коллективных трудовых споров.

• Дать общую характеристику коллективных трудовых споров на основе изучения и обобщения научного и теоретического материала.

• Предложить новое дополненное определение понятия «коллективный трудовой спор».

• Рассмотреть акты МОТ, затрагивающие вопросы, непосредственно касающиеся порядка разрешения коллективных трудовых споров и проанализировать установленные в них основные принципы, способствующие их разрешению.

• Обозначить проблемы, нерешённые законодателем при разрешении коллективных трудовых споров примирительной комиссией, с участием посредника, трудовым арбитражем, разработать и внести предложения или рекомендации по их совершенствованию.

• Проанализировать обсуждаемые в науке трудового права предложения о необходимости создания в России трудовых судов для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров на основе обобщения научного материала.

• Рассмотреть деятельность трудового арбитража как постоянно действующего органа по разрешению коллективных трудовых споров, исключающего уклонение работодателя от исполнения решения, вынесенного трудовым арбитражем.

• Проанализировать основные признаки забастовки. Определить место забастовки в современном обществе, а именно, забастовки - как крайней и вынужденной меры коллективной защиты трудящимися своих прав и интересов после того, как использованы все способы мирного разрешения коллективного трудового спора.

• На основе обобщения зарубежной практики определить возможность использования работниками для удовлетворения своих требований иных совместных действий, направленных на замедление работы (помимо её остановки полностью или частично), добиваясь, тем самым, снижения материальных потерь для сторон коллективного трудового спора.

• Предложить новое дополненное определение понятия «забастовка».

• Рассмотреть проблему создания забастовочных фондов, регулируемых профсоюзами и условия, способствующие их формированию.

• Проанализировать правовые последствия забастовки для сторон . коллективного трудового спора.

Методология исследования

Методологической основой исследования является диалектический метод познания. Диссертантом применялись как общие (анализ и синтез, метод системно-структурного анализа), так и общенаучные методы как исторический, сравнительный, лингвистический и другие.

Правовая проблематика работы предопределила использование сравнительно - правового метода исследования. Использование научной методологии и методов прикладного исследования позволили диссертанту решить научные задачи и внести ряд практических предложений по совершенствованию правового регулирования коллективных трудовых споров.

Степень разработанности темы и теоретическая основа исследования

В советский период проблемам, затрагивающим коллективные трудовые споры, было посвящено довольно много глубоких трудов, послуживших теоретической основой данного исследования. Среди ранних исследований можно выделить труды И.С. Войтинского, К.П. Горшенина, Г.А. Каменецкого, П.Д. Каминской, А.Е. Пашерстника, Л.С. Таля, З.А. Астановича и других. Позднее -Н.Г. Александрова, B.C. Андреева, С.А. Голощапова, В .Я. Лаверычева, В.Н. Скобелкина, В.И. Смолярчука. Среди современных исследований - труды О.Б. Абрамовой, А.Л. Анисимова, B.C. Бердычевского, З.С. Богатыренко, Л.Ю. Бугрова, М.О. Буяновой, А.Ф. Валькового, В.А. Васильева, О.Н. Волковой, Д.Н. Вороненкова, Е.С. Герасимовой, Н.Г. Гладкова, К.Н. Гусова, С.А. Иванова, Е.Д. Илясовой, И.Я. Киселёва, Е.П. Кливера, Т.Ю. Коршуновой, И.А. Костян, A.M. Куренного, К.Д. Крылова, М.И. Кучмы, В.Ф. Лазарева, Р.З. Лившица, A.M. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, С.П. Маврина, В.И. Миронова, Л.С. Некипелова, Т.Л. Нестеровой, H.H. Никифоровой, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.А. Орловского, В.М. Оробца, A.C. Пашкова, C.B. Передерина, A.B. Попова, A.A. Силина, О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой, A.B. Соловьёва, А.И. Ставцевой, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова, С.Ю. Чучи, Б.А. Шеломова и других. А также диссертационные исследования Т.Ф Вышеславовой, Ю.М. Гриценко, А.Н. Мануковской, A.M. Наумова, В.Н. Орлова, В.А. Сафонова, С.Ю. Чучи и других.

Среди литературы иностранных авторов были использованы труды Р. Давида, Б. Жернигона, К. Жоффре-Спинози, Дж. Казале и других авторов.

Необходимо констатировать, что ряд вопросов по рассматриваемой теме не нашёл отражения в научной литературе или разработан недостаточно подробно, рассмотрены лишь отдельные аспекты, в некоторых работах проведён полный и конструктивный анализ, но остаётся много спорных вопросов. Важно обратить внимание и на то, что отдельные исследования проблемы коллективных трудовых споров проводились до принятия Трудового кодекса Российской Федерации в 2001 году, многие без учёта последующих его изменений, внесённых в июне 2006 года. Существующая практика разрешения коллективных трудовых споров за последние годы и практика проведения забастовок в нашей стране, судебная практика по-прежнему свидетельствуют о наличии существующих недоработок, к сожалению, пока не устранённых законодателем в плане правового регулирования и порядка разрешения коллективных трудовых споров. С учётом изложенного следует отметить, что анализируемая тема весьма обширна и заслуживает дальнейшего исследования и развития.

Нормативно-правовую основу диссертационного исследования составляют Конституция Российской Федерации, акты Международной Организации Труда, Трудовой кодекс Российской Федерации, законы Российской Федерации, акты Президента и Правительства Российской Федерации. Исследуемые вопросы имеют и особые правовые источники — отдельные положения общей теории права, гражданского права, гражданско-процессуального права, административного права, нормативные акты министерств и ведомств, распоряжения Правительства Москвы и другие.

Объектом исследования являются процедурно-правовые отношения в сфере регулирования коллективных трудовых споров.

Предмет исследования охватывает отечественное законодательство, национальную судебную практику, практику организаций, осуществляющих применение нормативных актов о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров, практику проведения забастовок, имевших место в последние годы, международно-правовые акты, правоприменительный опыт зарубежных стран, труды учёных, материалы профсоюзов Российской Федерации, данные официальной статистики.

Научная новизна диссертационного исследования определяется тем, что оно представляет собой первое в науке трудового права комплексное монографическое исследование теоретических и практических проблем правового регулирования рассмотрения коллективных трудовых споров в современной России.

В результате проведённого исследования на защиту выносятся следующие новые или содержащие элементы новизны положения:

1. Выявлено наличие преемственности примирительно-третейского разрешения коллективных трудовых споров на основе историко-правового анализа развития российского законодательства о коллективных трудовых спорах.

2. Коллективные трудовые споры о праве не включены в определение понятия «коллективный трудовой спор» (часть 1 статьи 398 ТК РФ). Это существенно подрывает значение коллективных трудовых споров в системе социально - партнёрских отношений и является одной из причин, повышающих возможности работников отстаивать свои права в индивидуальном порядке, а не в рамках конкретного предприятия (организации). Необходимо дополнить понятие «коллективный трудовой спор», включив коллективные трудовые споры по применению трудового законодательства. (Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения выполнения коллективных договоров, соглашений, по применению трудового законодательства, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа при принятии локальных нормативных актов).

3. Установлено, что Трудовой кодекс не исключает уклонения сторон от создания примирительной комиссии и участия в её работе. Факт уклонения одной из сторон от участия в создании или работе примирительной комиссии в соответствии с частью 1 статьи 406 ТК РФ влечёт за собой возможность передачи спора в трудовой арбитраж. При этом ТК РФ (часть 2 статьи 401) устанавливает процедуру рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией в качестве обязательной. Чтобы устранить возможное уклонение сторон от участия в создании и работе примирительной комиссии и привести в соответствие положения части 2 статьи 401 и части 1 статьи 406 ТК РФ, предлагаем изменить редакцию части 1 статьи 406 ТК РФ. (Коллективный трудовой спор передаётся на рассмотрение в трудовой арбитраж только при недостижении сторонами соглашения в примирительной комиссии, которая является обязательной примирительной процедурой, и ни одна из сторон спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в её работе).

4. В статье 195 ТК РФ, устанавливающей дисциплинарную ответственность работодателя (его представителей) как стороны коллективного трудового спора в случае уклонения от создания и участия в работе примирительной комиссии, не определены конкретные действия представителей работодателя, характеризующие понятие «уклонение от создания и участия в работе примирительной комиссии», что делает данную норму малоэффективной. В связи с этим предлагается дополнить статью 195 ТК РФ положением, содержащим перечень возможных действий представителей работодателя, определяемых в качестве уклонения от создания и участия в работе примирительной комиссии и включить в данный перечень следующие нарушения: несообщение работодателем в установленный срок о своём решении относительно членов примирительной комиссии; отказ оформить создание комиссии соответствующим приказом (распоряжением); невыполнение обязанности по созданию условий, необходимых для работы примирительной комиссии, неявку на её заседание без уважительных причин.

5. Практика проведения забастовок свидетельствует о необходимости снижения материальных потерь для сторон коллективного трудового спора. Для России в этом отношении очень важен зарубежный опыт, когда работники, в целях разрешения коллективного трудового спора, могут не прекращать работу, а замедлять ход её выполнения. В этом случае не происходит формального нарушения каких-либо обязанностей со стороны работников, что позволяет им уменьшить свои материальные потери при проведении забастовки. Предлагаем расширить определение понятия «забастовка» (часть 4 статьи 398 ТК РФ), установив право работникам, в целях разрешения коллективного трудового спора, помимо остановки работы (полностью или частично), использовать и иные действия, направленные на замедление работы. (Забастовка — это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), или иные совместные действия, направленные на замедление работы, в целях разрешения коллективного трудового спора).

6. В отличие от обычной забастовки, которая может длиться продолжительное время, предупредительная забастовка ограничена одним часом рабочего времени и не предполагает существенных материальных потерь для сторон коллективного трудового спора. Следовательно, при проведении предупредительной забастовки, орган её возглавляющий, должен обеспечить только реально выполнимый минимум необходимых работ (услуг), достаточный для предотвращения возможного причинения вреда здоровью или угрозы жизни граждан. Чтобы исключить излишнее ограничение прав работников на предупредительную забастовку, было бы уместно внести дополнение в часть 7 статьи 410 ТК РФ, указывающее на особенности объявления и проведения предупредительной забастовки. (При проведении предупредительной забастовки, орган, её возглавляющий, учитывая особенности объявления и проведения предупредительной забастовки, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом).

7. Обосновывается необходимость дополнить статью 415 ТК РФ положением, исключающим проведение работодателем сокращения численности или штата работников, или реорганизацию предприятия в течение полугода после урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, если иное не предусмотрено коллективным договором (соглашением).

В работе содержатся и иные конкретные предложения по совершенствованию трудового законодательства и оптимизации деятельности примирительных органов по разрешению коллективных трудовых споров.

Теоретическая и практическая значимость работы, апробация результатов исследования.

Выводы, поправки и дополнения, внесённые диссертантом в теоретические положения исследования, могут быть использованы в процессе совершенствования законодательства. Например, при внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс РФ и последующих научных разработках вопросов правового регулирования рассмотрения коллективных трудовых споров.

Проведённое исследование может иметь практическое значение в работе профсоюзных организаций. Информационные материалы, содержащиеся в диссертации, могут быть полезны для преподавания учебного курса «Трудовое право России».

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования. Диссертация состоит из введения, трёх глав, объединяющих 10 параграфов, заключения, библиографического списка нормативных правовых актов и использованной литературы по рассматриваемой проблеме.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Павловская, Ольга Юрьевна

Заключение

Обобщение результатов исследования

В диссертационной работе сделана попытка проанализировать процедуру этапов разрешения коллективных трудовых споров, оценить и пересмотреть отдельные положения ныне действующего законодательства, регулирующего порядок разрешения коллективных трудовых споров, выработать практические предложения, которые бы позволили в наибольшей степени учитывать интересы конфликтующих сторон при разрешении коллективных трудовых споров. Исследование проводилось на основе анализа действующего законодательства, изучения литературных источников, судебной практики и практики организаций, осуществляющих применение нормативных актов о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

В ходе своей работы автор пришла к следующим выводам, включающим предложения по внесению изменений в действующее законодательство Российской Федерации о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

1. История российского законодательства о коллективных трудовых спорах показывает, что его состояние на разных этапах политической жизни нашей страны не было стабильным. Динамику его развития определяли политические и экономические факторы, влиявшие на состояние общества в конкретно взятый период, а это, в свою очередь, формировало различные подходы к процедуре регулирования коллективных трудовых споров. Представляется, что немаловажную роль в решении этой проблемы играло и продолжает играть преемственность имеющегося исторического опыта правового регулирования коллективных трудовых споров дореволюционной России, периодов Февральской революции 1917 года, НЭПа и после перестроечных реформ. Особенно важным оказался опыт эпохи новой экономической политики, когда при возрождении экономической конкуренции, становлении многоотраслевой экономики впервые в России появляется законодательство о порядке разрешения коллективных трудовых споров. Оно содержало целый комплекс норм, обеспечивавших разрешение данных споров, причём структура органов примирительно-третейского разбирательства позволяла использовать эти нормы для разрешения любых конфликтов в сфере применения наёмного труда мирным способом. Спустя шестьдесят с лишним лет, в схожей политической и экономической ситуации и ходе начавшихся либеральных реформ, вновь появляется законодательство о порядке разрешения коллективных трудовых споров, которое, несмотря на некоторую непоследовательность, также закрепило примирительно-третейский порядок их разрешения, включая право на забастовку. Преемственность положительного опыта в правовом регулировании коллективных трудовых споров, который уже имел место в нашей истории, должен быть учтён и в дальнейшем усовершенствовании законодательства.

2. Все коллективные трудовые споры можно классифицировать: а) по субъектному составу (сторонам спора); б) по содержанию (характеру спора). Наиболее значимым критерием классификации, следующем из самого определения коллективного трудового спора, является характер (содержание) спора. Проведённый анализ определений, данных специалистами относительно характера (содержания) спора, приводит к выводу о наличии двух видов коллективных трудовых споров: споров о правах и споров об интересах.

В действующее определение коллективного трудового спора (статья 398 ТК РФ) не включены коллективные трудовые споры о праве. В то же время, реализация и защита конституционных прав в широком смысле и трудовых прав трудящихся, в частности, является приоритетным не только на уровне социального партнёрства в сфере труда, но и является частью государственной политики в последующее десятилетие. В целях усиления значения коллективных трудовых споров в системе социально - партнёрских отношений, необходимо расширить зону их применения. Предлагаем включить в определение коллективного трудового спора (статья 398 ТК РФ) «коллективные трудовые споры по применению трудового законодательства». Это в значительной степени повысит возможности работников в отстаивании своих трудовых прав в рамках конкретного предприятия (организации) и, в свою очередь, будет препятствовать несоблюдению работодателем в массовом порядке законодательства о труде и охране труда.

Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, по применению трудового законодательства, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа при принятии локальных нормативных актов.

3. Анализ теоретических положений, раскрывающих правовое положение представителей сторон коллективного трудового спора, позволяет сделать следующие выводы, наглядно демонстрирующие взаимовлияние и тесную связь норм, регулирующих порядок разрешения коллективных трудовых споров с нормами о социальном партнёрстве в сфере труда.

Представителями работников в коллективном трудовом споре являются профессиональные союзы и их объединения, получившие полномочия от коллектива работников. Непосредственно в организациях (особенно там, где нет профсоюзов или где они малочисленны) представителями работников в случаях, предусмотренных законом, могут выступать иные, избираемые работниками органы. Представителями работодателей в коллективном трудовом споре выступают руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица. Представительство работодателей на уровнях выше организации осуществляется объединениями работодателей. Представителями работодателей — федеральных государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений и других организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, в коллективном трудовом споре являются государственные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, уполномоченные на представительство законодательством или самими работодателями.

4. Детально и чётко разработанные примирительные процедуры приво-»^2д^гг к наиболее гармоничному разрешению споров, позволяют удачно сочетггг-^ть интересы сторон, снижая количество забастовок. В основе разрешеег^ия: разногласий между сторонами должны быть заложены принципы междунарол^г^ню-правового регулирования коллективных трудовых споров, которые отражен:—в актах Международной Организации Труда, и, как показывает практика, - прингг^гцип добросовестности при проведении переговоров, который пока не закрептлтён напрямую в актах МОТ.

5. Основной задачей примирительной комиссии является попЕа^хтка разрешить возникшие разногласия и достичь соглашения по спорным вопросал^?^!. В Трудовом Кодексе регламентируются лишь самые общие момеспэсты функционирования примирительной комиссии, что связано со стремленип^ем законодателя предоставить сторонам социального партнёрства как можно болггг&ше свободы для регулирования их отношений, ориентируя стороны более деталгюв.:но излагать процедуру деятельности примирительной комиссии в коллективс^эсых договорах и соглашениях. При формировании состава примирительной комисп=:сгии необходимо соблюдать количественное равенство представителей стсг^^рон коллективного трудового спора. В ТК РФ недостаточно раскрыто поаэзл^ие уклонения от работы в примирительной комиссии, поскольку в законен Не разъясняется, в чём конкретно выражаются нарушения. Установлено, "что Трудовой кодекс не исключает в полной мере возможности уклонения сторо—от создания и участия в работе примирительной комиссии (пункт 1 статьи 40(Е=Г ТТ5С РФ), несмотря на установление обязательности этой процедуры (пункт 2 ст^^элгьи 401 ТК РФ). Для приведения в соответствие положений статей 401 (часть 2) иг -406 (часть 1) ТК РФ и предупреждения возможного уклонения сторон от участгтэся в работе примирительной комиссии, необходимо изменить редакцию части 1 ст=^,тьи 406 ТК РФ следующим образом: коллективный трудовой спор передаётся на рассмотрение в трудсщ>вой арбитраж только при недостижении сторонами соглашения в примирител^=,н:ой комиссии, которая является обязательной примирительной процедурой, и ни содна из сторон спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в её работе.

В статье 195 ТК РФ, устанавливающей дисциплинарную ответственность работодателя (его представителей) как стороны коллективного трудового спора в случае уклонения от создания и участия в работе примирительной комиссии, не определены конкретные действия представителей работодателя, характеризующие понятие «уклонение от создания и участия в работе примирительной комиссии», что делает данную норму малоэффективной. Необходимо дополнить статью 195 ТК РФ положением, содержащим перечень возможных действий представителей работодателя, определяемых в качестве уклонения от создания и участия в работе примирительной комиссии. Целесообразно включить в данный перечень, в первую очередь, следующие нарушения: несообщение работодателем в установленный срок о своём решении относительно членов примирительной комиссии; отказ оформить создание комиссии соответствующим приказом (распоряжением); невыполнение обязанности по созданию условий, необходимых для работы примирительной комиссии, неявку на её заседание без уважительных причин.

6. Лицо, привлекаемое для содействия в разрешения коллективного трудового спора в качестве посредника, в одинаковой мере должно устраивать обе стороны, независимо от того, назначено ли оно государственным органом, либо найдено сторонами самостоятельно, так как успешное рассмотрение коллективного трудового спора на указанном этапе в большей мере зависит от данной кандидатуры посредника. Посредник оказывается в худших условиях в сравнении с членами примирительной комиссии и трудовыми арбитрами в вопросе предоставлении гарантий в связи с разрешением коллективного трудового спора. В число субъектов, на которых должны распространяться гарантии, посредники не включены.

Необходимо включить посредника в перечень лиц, имеющих гарантии в связи с участием в примирительных процедурах. Для приведения в соответствие положений статей 403 и 407 ТК РФ, необходимо добавить рекомендации кандидатуры посредника в перечень услуг Службы по оказанию содействия в организации примирительных процедур путём внесения соответствующего дополнения в часть 4 статьи 407 ТК РФ.

7. Трудовой арбитраж - добровольное временное общественное образование, призванное на законных основаниях содействовать работнику и работодателю в урегулировании коллективного трудового спора. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже — один из этапов примирительных процедур.

В отличие от примирительной комиссии или рассмотрения спора с участием посредника, трудовой арбитраж представляет собой третейский орган. Он состоит из независимых арбитров и не предполагает активного участия сторон спора в его рассмотрении. Поскольку государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров призван оказывать содействие в разрешении указанных споров, то и расходы организационно - технического обеспечения работы трудового арбитража должно взять на себя государство. В этой связи было бы целесообразно возложить организационно - техническое обеспечение работы трудового арбитража на государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Являясь независимым третейским органом, трудовой арбитраж обеспечивает наиболее объективное рассмотрение спора даже при нежелании одной из сторон прилагать усилия к поиску приемлемого решения. Однако сохраняется возможность неисполнения сторонами решения трудового арбитража, поскольку его решения не обеспечены принуждением. При формировании состава трудового арбитража необходимо учитывать два условия: членами трудового арбитража могут быть только независимые от сторон спора, не вовлечённые в конфликт арбитры, имеющие опыт в разрешении коллективных трудовых споров; председатель трудового арбитража должен иметь соответствующую подготовку и профессиональный авторитет в области трудовых отношений.

8. Обсуждаемая в науке трудового права идея введения в судебную систему Российской Федерации специализированных трудовых судов по разрешению индивидуальных, а также коллективных трудовых споров, функциональная принадлежность которых должна включить всю совокупность мер по мирному урегулированию разногласий между сторонами спора по быстрому принудительному восстановлению нарушенных прав и законных интересов работников, заслуживает внимания. Однако пока не получила дальнейшего развития. Анализ точек зрений специалистов на проблему принятия ТПК в России, позволяет сделать вывод о том, что в данном вопросе нет единства мнений. Мнения разделились на сторонников и противников принятия ТПК. Однако при различии подходов на указанную проблему, в них обнаруживается нечто общее. Этим общим является желание обеспечить защиту трудовых прав сторон эффективными и адекватными современным условиям процессуальными средствами, но вопрос остаётся открытым.

9. Процедура разрешения коллективных трудовых споров уже сейчас нуждается в усовершенствовании: как для оперативного их разрешения, так и предупреждения забастовки. Представляется, что ключом к решению данной проблемы может стать, по нашему мнению, концепция, предусматривающая создание в России системы постоянно действующих трудовых арбитражей, которые со временем можно будет интегрировать в судебную систему в качестве органов рассмотрения как коллективных, так и индивидуальных трудовых споров. Установлено, что по отношению к работникам постоянно действующий трудовой арбитраж будет выполнять защитную функцию, так как удостоверение, выданное представителю работников, в случае неисполнения работодателем (его представителями) решения трудового арбитража в установленный срок и дальнейшая передача его судебному приставу для исполнения, не прибегая к забастовке, явится гарантией защиты интересов работников. Причем, это приобретает особую значимость для работников, которые не могут воспользоватьсяконституционным правом на забастовку (пункт 1 и пункт 2 статьи 413 ТК РФ), поскольку для них разрешение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже - последняя возможность примирения с работодателем и урегулирования возникшего трудового конфликта.

10. Чтобы исключить излишнее ограничение прав работников на предупредительную забастовку во время примирительных процедур, предлагается изменить часть 7 статьи 410 ТК РФ следующим образом: при проведении предупредительной забастовки орган, её возглавляющий, учитывая особенности объявления и проведения предупредительной забастовки, обеспечивает минимум необходимых работ (услуг) в соответствии с настоящим Кодексом.

11. Если в ходе примирительных процедур, достижение определённого компромисса между сторонами не удалось и забастовка всё же началась, необходимо, чтобы профсоюзный комитет, или иной орган, возглавляющий забастовку, предпринял все усилия для того, чтобы материальные потери для работников по возможности были сокращены. Необходимо установить возможность использования работниками иных совместных действий для удовлетворения своих требований, помимо непосредственной остановки работы, например, замедление работы. Это позволит работникам защитить свои интересы с наименьшими материальными потерями. В этом случае не происходит формального нарушения трудовыхобязанностей со стороны работников, и в большей части стран мира такого рода действия считаются законными.

Следовательно, забастовка может быть определена, как временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично), или иные совместные действия работников, направленные на замедление работы, в целях разрешения коллективного трудового спора.

12. На уровне профессиональных союзов необходимо решать вопросы, связанные с компенсациями работникам, занятым в разрешении коллективного трудового спора, как, например, вопрос формирования забастовочного фонда с целью оказания материальной поддержки членам профсоюза во время проведения забастовки. При этом необходимым условием является создание в организации профсоюза.

13. Право граждан на забастовку является признанным и гарантированным только в том случае, когда забастовку используют в качестве способа урегулирования трудового конфликта. Данное право, как и любое конституционное право, может быть ограничено в тех случаях, когда это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

14. Подробный анализ положений, устанавливающий порядок проведения забастовки, несмотря на его демократичность, показывает, что провозглашённое право на забастовку ограничено таким количеством условий, что реальное её проведение на предприятии - задача трудновыполнимая. Ведь несоблюдение каких-либо из установленных сроков, процедур или требований является основанием для признания забастовки незаконной. При этом законодательством установлены и определённые гарантии бастующим (статья 414 ТК РФ), которые носят материальный характер.

15. Существующий запрет локаута в России (статья 415 ТК РФ) не исключает применения работодателем по отношению к работникам иных дискриминационных мер. Действующее законодательство не содержит прямого запрета для работодателя осуществлять наём временных работников, взамен бастующих (что лишает права на забастовку своего содержания), или, как отмечено в литературе, провести в организации сокращение численности или штата работников сразу после разрешения коллективного трудового спора, включая проведение забастовки. С точки зрения создания правовых гарантий реализации конституционного права на забастовку такой возможный подход со стороны работодателя является недопустимым и его можно характеризовать как «скрытый локаут». Учитывая вышеизложенное, выдвинуто предложение о необходимости дополнить статью 415 ТК РФ положением, исключающим проведение работодателем сокращения численности или штата работников, или реорганизацию предприятия в течение полугода после урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, если иное не предусмотрено коллективным договором (соглашением). Цель такого предложения - усилить защиту работников от дискриминации и преследования за участие в забастовке.

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Павловская, Ольга Юрьевна, 2009 год

1. Всеобщая декларация прав человека (Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 ноября 1948 года) // Российская газета. 1998. 10 декабря.

2. Международный пакт от 16.12. 1966 года о гражданских и политических правах. Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17 (1831). Ст. 291.

3. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм её реализации, принятая на 86 сессии Международной конференции труда. Женева. 18 июня 1998 г. // МБТ. 1998.

4. Филадельфийская декларация «Относительно целей и задач Международной организации труда» // Российская газета. 1998. 16 декабря.

5. Конвенция МОТ № 84 о праве на объединение и регулирование трудовых конфликтов на территориях вне метрополии.

6. Конвенция МОТ № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию.

7. Конвенция МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже.

8. Конвенция МОТ № 94 о сотрудничестве на уровне предприятия.

9. Конвенция МОТ № 95 относительно защиты заработной платы.

10. Ю.Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на организацию и наведение переговоров.

11. Конвенции МОТ года № 105 об упразднении принудительного труда.

12. Конвенция МОТ № 135 о защите права представителей работников на предприятиях и предоставляемых им возможностях.

13. Конвенция МОТ № 154 о содействии коллективным переговорам.

14. Основные права человека в сфере труда и их защита. Основополагающие международные правовые документы — стандарты. Комментарии специалистов // Библиотека «Российской Газеты». 2000. Вып. 15.

15. Рекомендация МОТ № 92 о добровольном примирении и арбитраже.

16. Рекомендация МОТ № 135 о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях.

17. Рекомендация МОТ № 163 о содействии коллективным переговорам.

18. Свобода объединения. Сборник решений, принятых Комитетом по свободе объединения Административного совета МОТ, и принятых им принципов. Женева. 1997.

19. Доклад Административного совета МБТ на своей 262 сессии, состоявшейся в марте-апреле 1995 года. Женева. 1995.

20. Концепция модельного трудового кодекса, утверждена постановлением Международной Ассамблеи государств-участников Содружества Независимых Государств 9 декабря 2000. № 16-7.

21. Нормативные правовые акты РФ

22. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. М., 2003.

23. Трудовой кодекс Российской Федерации. С изм. и доп. от 30 июня 2006 г. М., 2006.

24. Трудовой кодекс РФ: Федеральный Закон № 197 — ФЗ: принят 30 декабря 2001 г. // Собрание законодательства РФ. 2002. - № 1 (ч. 1). Ст. 3.

25. Кодекс законов о труде РСФСР: утв. ВС РСФСР 9 декабря 1971 г. //Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1971. - № 50. Ст. 1007.

26. Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г. // Собрание узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

27. Кодекс законов о труде РСФСР 1918 г. // Собрание узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87 88. Ст. 905.

28. Гражданский кодекс Российской Федерации с постатейным приложением судебной практики Верховного Суда РФ / под ред. H.H. Аверченко. М., 2005.

29. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации. СЗ РФ. 2003. № 27. Ст. 2700.

30. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях. СЗ РФ. 2002. № 1(ч. 1). Ст. 1.

31. Уголовно исполнительный кодекс Российской Федерации. СЗ РФ, 1997. № 2. Ст. 198.

32. Федеральный Конституционный закон «О судебной системе Российской Федерации» от 31 декабря 1996. № 1 -ФКЗ. СЗ РФ. 1997. № 1. Ст. 1.

33. Федеральный Конституционный закон «О чрезвычайном положении» от 30 мая 2001. № 3 -ФКЗ. СЗ РФ. 2001. № 23. Ст. 2277.

34. Федеральный Конституционный закон «О военном положении» от 30 января 2002. № 1 ФКЗ. СЗ РФ. 2002. № 5. Ст. 375.34.3акон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 09 октября 1989 года. Ведомости ВС СССР. 1989.

35. Закон Российской Федерации «О федеральных органах правительственной связи и информации» от 19 февраля 1993. № 4524-1. Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 13. Ст. 423.

36. Федеральный закон «О фельдъегерской связи» от 17 декабря 1994. № 67-ФЗ. СЗ РФ. 1994. № 34. Ст. 3547.

37. Федеральный закон «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995. № 119-ФЗ. СЗ РФ. 1995. № 31. Ст. 2990.

38. Федеральный закон «Об использовании ядерной энергии» от 21 ноября 1995. № 170-ФЗ. СЗ РФ, 1995. № 48. Ст. 4552.

39. Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 года. № 175-ФЗ. СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.

40. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 08 декабря 1995 года №10- ФЗ. СЗ РФ, 1996. № 3. Ст. 148.

41. Федеральный закон «О статусе военнослужащих» от 27 мая 1998. № 76 -ФЗ. СЗ РФ. 1998. № 22. Ст. 2331.

42. Федеральный закон « Об основах муниципальной службы в Российской Федерации» от 8 августа 1998. № 8-ФЗ. СЗ РФ, 1998. № 2. Ст. 224.

43. Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27 ноября 2002. № 156 ФЗ. СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

44. Полное собрание законов Российской Империи. Собр. 2. Т. X. Отд. 1. Ст. 8145.

45. Полное собрание законов Российской Империи. Собр. 2. Т. XXV. Отд. 1. Ст. 26987.

46. Полное собрание законов Российской Империи. Собр. 3. Т. VI. Ст. 3769.

47. Указ Президента РСФСР «О социальном партнёрстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 г. № 212. Ведомости СНД.ИВС РСФСР. 1991. №47. Ст. 1611.

48. Постановление Правительства РФ «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» от 30 июня 2004. № 324. // Российская газета. 2004. № 28.

49. Распоряжение Правительства РФ «О Концепции социально-экономического развития Российской Федерации» на период 2020 года» от 17.11.2008. № 1662-Р.

50. Постановление Правительства Москвы «О создании учреждения «Трудовой арбитражный суд» для разрешения коллективных трудовых споров» от 11 сентября 2001 г. № 840 -ПП.

51. Рекомендации по организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией. Приложение к постановлению Минтруда России от 14 ав1уста 2002. № 57.

52. Рекомендации по организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника. Приложение к постановлению Минтруда России от 14 ав1уста 2002. № 58.

53. Рекомендации по организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Приложение к постановлению Минтруда России от 14 ав1уста 2002. № 59.

54. Протокол заседания представителей. Приложение № 1 к Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника, утверждённым постановлением Минтруда России от 14 августа 2002. № 58.

55. Протокол заседания представителей сторон. Приложение № 1 к Рекомендациям об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, утверждённым постановлением Минтруда России от 14 августа 2002. № 59.

56. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005-2007годы от 29.12.2004.

57. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами Российской Федерации трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. // Российская газета 2004. 8 апреля.

58. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причинённый работодателю» от 16 ноября 2006 г. № 52 // Российская газета. 2006. 29 ноября.

59. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации по гражданским делам. Бюллетень Верховного Суда РФ. 2005. № 4.1. Научная литература

60. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров // Трудовое право. 2004. — № 6. — С. 38-40.

61. Абрамова О.В. Судебная защита трудовых прав // Трудовое право. ДЧ/Х.5 2005. —№ 1. —С. 39-51.

62. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров: Обз. статья // Трудовое право. 2006. — № 10. — С. 19-20.

63. Анисимов А.Л. Коллективный договор и его содержание // Социальное партнёрство и социальная практика. 2007. — № 6.

64. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и трудовые споры. М.: ЗАО «Юстицинформ», 2008. — 456 с.

65. Анисимов Л.Н. Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Трудовое право. 2006. — № 6. — С. 54-61.

66. Анисимов Л.Н. Новое в трудовом законодательстве. М.: Юстицинформ, 2007. — 248 с.

67. Астанович З.А. Первые мероприятия советской власти в области труда (1917-1918 гг.) М., 1958. — 144 с.

68. Бугров Л.Ю. Спорные вопросы реализации российскими судами Трудового кодекса Российской Федерации // Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы научно практической конференции / Под ред. Л.С. Леонова. М.: Права человека. 2004. — С. 62-63.

69. Буянова М.О. Справочник адвоката по трудовым спорам. М.: Изд-во «Проспект». 2006. — 440 с.

70. Вальковой А.Ф. Трудовой арбитражный суд и его роль в разрешении коллективных трудовых споров // Вопросы трудового права. 2006. — № 10. — С. 79-83.

71. Васильев В.А. Трудовые права работников: процедурный механизм реализации // Трудовое право. 2007. — № 10. — С. 38-42.

72. Войтинский И.С. Примирительные камеры в России. М.: Универс. библ., 1917.-32 с.

73. Войтинский И.С. Основные вопросы соглашения и арбитража. М.: ВЦСПС, 1926. —91 с.

74. Волкова О.Н. История развития советского трудового законодательства. М.: ВЮЗИ.1986. — 62 с.

75. Вороненков Д.Н., Оробец В.М. Судебная реформа в Российской Федерации: вопросы теории и практики // Представительская власть — 21 век: законодательство, комментарии, проблемы. М., 2006. — № 2. — С. 3134.

76. Горшенин К.П. Правовое регулирование труда рабочих и служащих в первые годы советской власти. М., 1939.

77. Герасимова Е.С. Помогают ли забастовки разрешить трудовые споры? // Правозащитник. 1998. —№ 4.

78. Герасимова Е. С. Ответственность за участие в забастовке // правозащитник. 1999.—№3.

79. Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР. М. 1974.

80. Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М.: ВЮЗИ. 1984. — 80 с.

81. Грицюк М. Вместо забастовки трудовой арбитраж / Российская газета. 6 ноября 2008. № 4786.

82. Грось Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров // Российская юстиция. 1996. ~ № 8.

83. Гусов К.Н. Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учеб. М., 1977.

84. Давид Р. Основные правовые системы современности. М.: «Прогресс». 1988. — С. 461.

85. Давид Р., Жоффре — Спинози К. Основные правовые системы современности. М.: Международные отношения. 1997. — 400 с.

86. Даль В.И. Толковый словарь великорусского языка. М. 1998. Т. 4.

87. Данилов Е.П. Трудовые споры: Комментарии. Судебная и адвокатская практика. Образцы документов. М.: КНОРУС. 2008. — 644 с.

88. Ершов В.В. Актуальные теоретические и практические проблемы защиты трудовых прав работников // Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы научно практической конференции / Под. ред. JI.C. Леонова. М.: Права человека. 2004. — С. 68-72.

89. Зак A.M. Способно ли альтернативное разрешение трудовых споров помочь их урегулированию? // Международный обзор труда. Т. 136. — № 1 -2. 1997. М., 1998.

90. Иванов С.А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках //Советское государство и право. 1989. — № 9.

91. Иванов С.А.Применение конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы // Государство и право. 1994. — № 8-9. — С. 66-73.

92. ПЗ.Илясова Е.Д. Примирительная комиссия за работой // Трудовые споры. 2006. —№3. —С. 52-57.

93. Казале Д. Сравнительный обзор систем судов по трудовым спорам // Суды по трудовым спорам в Европе. М., 1997.

94. Каменецкий Г.А. Трудовые конфликты и профессиональные объединения. Л., 1926.

95. Каминская П.Д. Советское трудовое право. М. 1925. — С. 405-406.

96. Каминская П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с постатейным комментарием к трудовому Кодексу законов о труде. М., 1928. — С. 383-385.

97. Киселёв И.Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М.: Наука. 1978. — 240 с.

98. Киселёв И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: Опыт стран Запада. М.: ИНИОН. 1992.

99. Киселёв И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М.: Дело. 1999. —728 с.

100. Киселёв И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М.: НОРМА, 2001. — 384 с.

101. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право. М.: Проспект. 2005. — 360 с.

102. Киселёв И.Я. Трудовое право России и Зарубежных стран. Международные нормы труда. М.: Эксмо. 2006. — 608 с.

103. Кливер Е.П. Понятие права на забастовку в российском законодательстве. Омск. 2004.

104. Комментарий к трудовому кодексу / Под ред. Ю.П. Орловского. М., 2002. — 1049 с.

105. Коршунова Т.Ю. О представителях работников и работодателей в социальном партнёрстве// Трудовое право. 2006. — № 11. — С. 59-78.

106. Костян И А. О специализированных судах по трудовым делам и трудовом процессуальном кодексе РФ / И. Костян, И. Писарев, Б. Шеломов // Хозяйство и право. 2003. — № 8. — С. 27-41.

107. Костян И.А. О концепции Трудового процессуального кодекса // Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы научно практической конференции /Под ред. Л.С. Леонова. М., 2004. — С. 31-39.

108. Костян И.А. Комментарий к главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров / Комментарий постатейный к Трудовому кодексу Российской Федерации / ответственные редакторы: Буянова М.О., Костян И.А. -М.: КНОРУС. 2007. С. 834-899.

109. Крылов К. Понятие и система международного трудового права // Вопросы трудового права. 2006. — № 10. — С. 19.

110. Кузбасс: забастовка приостановлена // Солидарность. 24.10.2007.

111. Куренной A.M. Трудовые споры: Практический комментарий. М.: Дело. 2001. —448 с.

112. Куренной A.M. Обновление трудового законодательства: революция или эволюция? // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2006. — № 11. — С. 5-6.

113. Кучма М.И. Комментарий к главе 21 ТК РФ «Заработная плата» / Комментарий постатейный к трудовому кодексу Российской федерации /ответственные редакторы Гладков Н.Г., Снигирёва И.О. М.: Профиздат. 2006. С. 317-367.

114. Лаверычев В.Я. Царизм и рабочий вопрос в России (1861-1917 гг.). М.: Мысль. 1972. — 340 с.

115. Лазарев В.Ф. Социальные амортизаторы и судебная система // Кадры предприятия. — № 8. 2002.

116. Ленин В.И. О промышленных судах // Полн. собр. соч. Т. 4., изд. 5. М., 1970. —С. 274- 287.

117. Лившиц Р.З. Теория трудового права. М.: Изд-во БЕК. 1994. — 224 с.

118. Лушников A.M. Становление и развитие науки трудового права и права социального обеспечения в России (вторая половина XIX начало XX вв.) Ярославль: ЯГПУ. 2001. — 150 с.

119. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР. Ярославль. 1991. — 115 с.

120. Лушникова М.В., Лушников A.M. Очерки теории трудового права. Спб.: Издательство «Юридический центр Пресс». М., 2006. — 940 с.

121. НЗ.Лютов Н.Л. Разрешение коллективных трудовых споров в некоторых странах Западной Европы: соответствие международно-правовым стандартам // Трудовое право. 2001. — № 1. — С. 65-74.

122. Лютов Н.Л. Принцип добросовестности при ведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров (опыт экономически развитых стран) // Труд за рубежом. 2001. — № 2. — С. 1419.

123. Лютов Н.Л. Мирные процедуры разрешения коллективных трудовых споров (международный и сравнительно-правовой анализ) // Труд за рубежом. 2002. — № 2. С. 3 - 15.

124. Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М.: Изд-во «Проспект». 2007. —256 с.

125. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. М.: Волтерс Клувер. 2009. — 232 с.

126. Миронов В.И. Нужен трудовой процессуальный кодекс // Социальная защита и трудовые отношения. 1999. —№7. — С. 3-8.

127. Миронов В.И. Законодательство о труде: теория и практика. Учебное пособие. М.: Р. Валент. 2000. — 240 с.

128. Миронов В.И. Трудовое право России: Конспект курса лекций. М.: Бизнес школа «Интел Синтез». 2001. — 271 с.

129. Миронов В.И. Некоторые проблемы реализации норм трудового права // Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы научно практической конференции / Под ред. Л.С. Леонова. М., 2004. — С. 180-182.

130. Миронов В.К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в странах Восточной Европы // Вестник МГУ. 1997. —№ 2. — С. 71-82.

131. Нестерова Т.Л. Судебная реформа и защита трудовых прав // Трудовое право. 2004. № 8. — С. 15-19.

132. Никитин Е. Разрешение коллективных трудовых споров // российская юстиция. 1998. — № 7.

133. Никифорова H.H. Понятие трудовых споров и его значение для развития трудового законодательства // Учёные записки юридического факультета

134. Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов. Спб., 1997.

135. Нуртдинова А.Ф. Концептуальные проблемы формирования специализированной трудовой юстиции // Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы научно практической конференции / Под. ред. JI.C. Леонова. М., 2004. — С. 122-125.

136. Нуртдинова А.Ф. Комментарий к Закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». М., 2007.

137. Ожегов С.И. Словарь русского языка. Изд. 2-е. М., 1952.

138. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. 2003. — № 9. — С. 96-107.

139. Пашерстник А.Е. Фабричное законодательство капиталистической России // Научные записки юридического факультета КГУ. Киев. 1940. Т. 1. — С. 99-144.

140. Передерин C.B. Процедурно-процессуальный правовой механизм обеспечения трудовых прав наёмных работников. Воронеж. Изд-во Воронежского ун-та. 2000. — 288 с.

141. Пискарев И.А. О концепции создания трудовой юстиции //Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы научно-практической конференции / под ред. A.C. Леонова. М.: Права человека. 2004. — С. 20-30.

142. Полянский H.H. Стачка рабочих и уголовный закон. СПб.: Типография товарищества «Общественная польза». 1907. — 410 с.

143. Попов A.B. О необходимости создания трудовых судов // Трудовое право. 2006. — № 8.

144. Проект Временного правительства Закона о стачках рабочих // Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. — С. 208-209.

145. Сафаров А. Очерк развития методов регулирования трудовых конфликтов во время царизма и при Советской власти // Вопросы труда. 1927. — № 10. — С. 89-104.

146. Сафонов В.А. Разрешение коллективного трудового спора в России: исторический обзор // Правоведение. 2005. — № 1. — С. 99-109.

147. Силин A.A., Некипелов JI.C. Богатыренко З.С. Разрешение трудовых споров и конфликтов // Труд за рубежом. 2000. — № 2. — С. 82-83.

148. Скачкова Г.С. Ответственность в сфере труда: современные проблемы // Вопросы трудового права. 2006. — № 12. — С. 54-59.

149. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. М.: Юрлит, 1982. — 168 с.

150. Смолярчук В.И. Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. М.: Госюриздат. 1962. — 103 с.

151. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М.: Юриздат, 1966. —184 с.

152. Смолярчук В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М.: Профиздат. 1973.

153. Смирнов О.В. Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой. М., 2009. С. 97-103.

154. Снигирёва И.О. Трудовое законодательство в системе российского законодательства. // Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы научно практической конференции / Под ред. JI.C. Леонова. М., 2004. — С. 113-114.

155. Снигирёва И.О. Трудовое право. Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигирёвой. М., 2009. С. 164-169.

156. Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. B.C. Андреева. М.: Высшая школа. 1971. —399 с.

157. Советское трудовое право: Учеб. / Под ред. Н.Г. Александрова. М.: Юрлит.,1972.— 576 с.

158. Соловьёв A.B. Практический комментарий Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». М.: Фонд «Правовая культура». 1997. — 269 с.

159. Соловьёв A.B. Разрешение коллективных трудовых споров // Вопросы трудового права. 2006. — № 4.

160. Ставцева А.И. Трудовые споры и право на судебную защиту // Журнал российского права. 1998. — № 8. — С. 13-26.

161. Стопани A.M. Трудовые конфликты (наша платформа) // Вопросы труда. 1923.—№3. —С. 10-15.

162. Сыроватская JI.А. Трудовое право. М.: Юрист. 1998.— 312 с.

163. Таль JI.C. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918. — С. 207-209.

164. Толкунова В.Н. Трудовое право: Конспект лекций. М. 1997. — 240 с.

165. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М.: Юрист. 1999. —210 с.

166. Толкунова В.Н. Трудовое право. М.: Проспект. 2002. — 320 с.

167. Толкунова В.Н; Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М.: Проспект. 2004. — 288 с.

168. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. М.: Проспект. 2003. — 528 с.

169. Трудовое право России / Под ред. — С. П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист. 2002. — 560 с.

170. Трудовое право России: Учеб. / Под. ред. A.C. Пашкова. Спб. 1993. — 288 с.

171. Хохлов A.B. Российское законодательство о труде в конце XIX -начале XX века. Иваново: ИвГУ. 1993. — 64 с.

172. Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. СПб.: СПбГУ. 2000. — 196 с.

173. Чуча С.Ю. Общая характеристика примирительной процедуры разрешения коллективного трудового спора. // Кадровик. 2003. —№ 6. — С. 59-65.1. О (U^)

174. Чуча С.Ю. Порядок разрешения трудового спора примирительной комиссией // Кадровик. 2003. —№ 7. — С. 40-42.

175. Шебанова А. Коллективный договор //Вопросы трудового права. 2006. — № 12. —С. 29-31.

176. Шелымагин И.И. Законодательство о фабрично-заводском труде России. 1900-1917. М.: Госюриздат. 1952. — 318 с.

177. Юридический энциклопедический словарь / Глав. Ред. А.Я. Сухарев. 2-е изд., доп., М.: «Советская энциклопедия». 1987. — 528 с.

178. Диссертации и авторефераты

179. Вышеславова Т.Ф. Проблемы становления и развития института коллективных трудовых споров: историко-правовой аспект. Автореф. дис. канд. юрид. наук. Ставрополь. 2000. — 24 с.

180. Гриценко Ю.М. Коллективные трудовые споры: правовой аспект. Дис. канд. юрид. наук. М., 2000. — 166 с.

181. Мануковская А.Н. Процессуальные нормы и правоотношения в трудовом праве. Автореферат дисс. канд. юрид. наук. Воронеж. 2006. — 23 с.

182. Наумов A.M. Правовое регулирование коллективных трудовых споров. Дисс. канд. юрид. наук. Москва. 2003. 159 с.

183. Орлов В.Н. Коллективные трудовые споры в России. История становления и развития (на материалах Центрального экономического района 1870-1920-х годов). Автореферат дисс. канд. истор. наук. Курск. 2007. — 29 с.

184. Передерин C.B. Процедурно процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников. Автореф. дисс. докт. юрид. наук. М., 2001. — 50 с.

185. Сафонов В.А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики. Дис. канд. юрид. наук. Спб. 2000. — 226 с.

186. Чуча С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации. Дисс. канд. юрид. наук. Омск. 1997. 180 с.

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