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

# Коллективные трудовые споры :Проблемы теории и практики

**Год:**

2000

**Автор научной работы:**

Сафонов, Валерий Анатольевич

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Санкт-Петербург

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.05

**Специальность:**

Трудовое право; право социального обеспечения

**Количество cтраниц:**

226

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Сафонов, Валерий Анатольевич

ВВЕДЕНИЕ.

ГЛАВА 1.

ПОНЯТИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§ 1 Понятие трудовых споров.

§2 Коллективные трудовые споры как юридическая категория.

ГЛАВА 2.

ПРАВООТНОШЕНИЯ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

§ 1 Субъекты коллективных трудовых споров.

§ 2 Общая характеристика правоотношений по урегулированию коллективных трудовых споров.

ГЛАВА 3.

ПРИНЦИПЫ И ПРОЦЕДУРЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

§ 1 Международно-правовые основания урегулирования коллективных трудовых споров.\*.

§ 2 Принципы урегулирования коллективных трудовых споров.

§ 3 Процедуры урегулирования коллективных трудовых споров.

§ 4 Правовое регулирование забастовок.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Коллективные трудовые споры :Проблемы теории и практики"

Актуальность диссертационного исследования

Реалиями современной России стали массовые конфликты в трудовой сфере, забастовки и иные акции протеста, проводящиеся трудящимися, что дает основания говорить о том, что конфликты превратились в постоянный фактор во взаимоотношениях внутри предприятий1 и общества в целом.

Вместе с тем, по данным, представляемым Министерством труда и социального развития Российской Федерации, число предприятий и организаций, в которых проходили коллективные трудовые споры, снизилось с 16095 в 1996 году до 6972 в 1997 году. Очевидно, это связано с позицией министерства, которое перестало относить к указанной категории споры, связанные с невыплатой работодателем заработной платы конкретному рабочему и большинству либо всему трудовому коллективу. Не секрет, однако, что указанные споры составляют большинство в общем числе споров коллективного характера. В частности, по информации, которая была предоставлена в Федерацию профессиональных союзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области Северо-Западным региональным отделением службы урегулирования коллективных трудовых споров Министерства труда и социального развития Российской Федерации, из 28 коллективных трудовых конфликтов, зарегистрированных этим отделением в 1997 году, только 5 (18%) попадают под определение коллективного трудового спора, содержащееся в законодательстве. Остальные конфликты (82%) возникли в связи с невыплатой заработной платы.

1 Социально-трудовые отношения на предприятиях: конфликт интересов или поиск согласия?/ Под ред. Т.Я. Четверниной. М., 1998. С. 20.

В то же время, статистика числа предприятий, на которых проходили забастовки, имеющаяся в распоряжении специалистов в области социологии труда, показывает резкое увеличение числа проводящихся забастовок. Так, число предприятий, на которых проводились забастовки, в 1994 году составляло 514, в 1995 году - 8856, в 1996 году - 8278, в 1997 году - 17007.2 Причем, те же авторы отмечают, что доля работников, рассматривающих забастовку как единственный способ защиты своих интересов за период с 1995 по 1998 год, увеличилась в два раза.

Как мы уже отмечали, большинство трудовых конфликтов коллективного характера возникает в связи с невыплатой заработной платы всему или большинству трудового коллектива в сроки, установленные законом или коллективным договором. При этом действия работников можно подразделить на две группы: во-первых, прохождение примирительныхпроцедур, предусмотренных законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров, и, во-вторых, стихийное прекращение работы или совершение иных действий, направленных на привлечение внимания органов власти к проблемам трудового коллектива.

В отношении данных споров в литературе высказывалось мнение о возможности защиты работниками своего права как в индивидуальном порядке, так и путем коллективных действий, включая забастовку.3 В то же время судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации в определениях по отдельным делам указывала, что спор, возникший между работниками и администрацией предприятия по поводу

2 Там же. С. 21.

3 Соловьев А. Судебные решения не должны приводить к двоякому толкованию закона// Человек и труд. 1998, №4. С. 91. невыплаты заработной платы, к числу коллективных трудовых споров, регулируемых Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», не относится, однако, при этом определила постановить решение об отказе в удовлетворении заявления о признании забастовки незаконной, практически признав возможность прекращения работниками работы в случае наличия индивидуального трудового спора искового характера.4

Вместе с тем, судебная практика по данным вопросам ограничивается решениями по конкретным делам судов разных уровней и не обобщена ни в каких руководящих разъяснениях по вопросам применения законодательства о разрешении коллективных трудовых споров. Соответственно, судебное толкование правовых норм в рассматриваемой области не приобретает черт общеобязательности ввиду ограниченности рамками конкретного дела и не становится по своему правовому значению однозначным с нормативным официальным толкованием.5

В современных условиях получают развитие и трудовые споры, возникающие в ходе заключения коллективных договоров и соглашений. Пока количество таких споров невелико, но имеются тенденции к увеличению их количества и общественной значимости.

Следует отметить, что в российской юридической литературе отсутствует комплексное рассмотрение теоретических вопросов разрешения трудовых споров по поводу установления условий труда, принципов разрешения указанных споров, возможных процедур разрешения, роли

4 Солидарность. 1997. №20.

5 Безина А. К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань. 1989. С. 31. государства в разрешении таких трудовых споров. Мы можем выделить лишь работы, посвященные отдельным аспектам разрешения трудовых споров об установлении условий труда либо работы, комментирующие действующее законодательство Российской Федерации и зарубежных стран. В то же время признается необходимость рассмотрения социального конфликта на основе принципа системности, в контексте всех общественных отношений, взаимодействия всех субъектов, вовлеченных в конфликт.6

Разрешая возникшие трудовые конфликты, стороны способны самостоятельно достигнуть соглашения по сути конфликта и в этом случае влияние права на характер их взаимоотношений является минимальным. Однако, полностью добровольный характер разрешения трудовых споров встречается довольно редко, и в подавляющем большинстве случаев одной из сторон спора для защиты своих прав и (или) интересов приходится прибегать к формализированным процедурам разрешения спора.

В том случае, когда одна из сторон конфликта не проявляет заинтересованности в разрешении спорной ситуации, другая сторона способна защитить свои права и реализовать интересы только путем обращения к постороннему лицу, способному вынести решение по сути спора, обязательное для исполнения каждой из спорящих сторон, либо принудив своего соперника в споре к действиям, результатом которых способно стать принятие решения, разрешающего конфликт. И в том, и в другом случае для разрешения спора необходимо существование формализированных процедур разрешения спора, заранее установленных правил деятельности субъектов трудового права в

6 Александрова Е.В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения. М., 1993. С. 11. условиях трудового конфликта. В установлении подобных процедур ведущая роль принадлежит праву.

Учитывая важность установления наиболее четких и основанных на уважении интересов сторон спора правовых форм, необходимо при их установлении использовать позитивный опыт разрешения трудовых споров, сложившуюся практику. Говоря иными словами, правовое регулирование коллективных трудовых споров должно строиться на основе учетанеправовых средств, закрепления сложившихся общественных отношений и институтов.

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

Цель настоящего исследования - критически оценить и пересмотреть отдельные положения теории правового регулирования порядка разрешения трудовых споров, на основе складывающейся практики попытаться создать новые определения, адекватно отражающие теоретические и практические аспекты урегулирования трудовых споров. В соответствии с указанной основной целью ставились задачи: дать определение трудовых споров, сформулировать определение коллективных трудовых споров, показать их виды, проанализировать сущность и процедуру урегулирования коллективных трудовых споров об установлении условий труда, рассмотреть правоотношения, возникающие в ходе урегулирования указанных трудовых споров и выработать практические предложения по совершенствованию действующего законодательства.

Ввиду четко определенной цели и ограниченности объема диссертационного исследования автор изучал лишь коллективные трудовые споры об установлении новых условий труда, не рассматривая подробно коллективные трудовые споры, возникающие в связи с нарушением субъективных прав работников.

Методологическая и теоретическая основа исследования. Методологической основой исследования являются общенаучные методы: исторического и сравнительного правоведения, а также технико-юридический анализ.

Теоретической базой исследования является русская дореволюционная литература, иностранная юридическая литература, труды видных русских ученых Н.Г. Александрова, А.К. Безиной, Л.Ю. Бугрова, И. С. Войтинского, С.А. Голощапова, А.К. Зайцева, С.А. Иванова, П.Д. Каминской, И.Я. Киселева, Т.Ю. Коршуновой, К.Д. Крылова, М.И. Кулагина, А.М. Куренного, Р.З. Лившица, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, В.К. Мамутова, М.В. Молодцова, Е Я. Мотовиловкера, Н.Н. Никифоровой, Л.А. Николаевой, Е.И. Носыревой, А.Ф. Нуртдиновой, А.Е. Пашерстника, А.С. Пашкова, С.В. Передерина, Н.Н. Полянского, В Н. Протасова, А.И. Процевского, А. Силина, В.Н. Скобелкина, В Н. Смирнова, В.И. Смолярчука, И.О. Снигиревой, А.И. Ставцевой, Л.С Таля, В Н. Толкуновой, Э.Б. Френкель, Е.Б. Хохлова, Р.В. Шагиевой и других ученых.

Нормативная база исследования - Конституция Российской Федерации, Федеральные Законы РФ, а также нормативные акты министерств и ведомств, конвенции и рекомендации Международной Организации Труда.

Научная новизна исследования состоит в попытке пересмотра отдельных положений теории правового регулирования порядка разрешения трудовых споров и создания новых определений, адекватно отражающих теоретические и практические аспекты урегулирования трудовых споров.

В диссертации разработаны следующие положения, которые выносятся на защиту :

1. Предлагается более точное определение трудового спора, который рассматривается как разногласия, возникающие между субъектами трудового права по поводу применения существующих условий труда или установления новых условий труда, разрешаемые в порядке, непротиворечащем законодательству. В свою очередь, коллективный трудовой споропределяется в качестве разногласий, возникающих между организационно оформленным коллективом работников, профсоюзом, объединением профсоюзов, с одной стороны, работодателем (работодателями) или органами государственной власти или местного самоуправления, - с другой, по поводу установления или изменения условий труда.

2. Представляется необходимым устанавливать различные процедуры разрешения трудовых споров на основании единственного критерия - предмета тех или иных разногласий, возникающих между сторонами (субъектами трудового права), а не в зависимости от количества работников, права или интересы которых затрагиваются при разрешении трудового спора. Как следствие, законодательство о порядке разрешения трудовых споров должно содержать нормы о разрешении трудовых споров о праве и трудовых споров об интересах.

3. Существуют как трудовые процессуальные, так и трудовые процедурные правоотношения. К первым относятся правоотношения, возникающие между органами, рассматривающими трудовые споры, с одной стороны, и субъектами спора, иными лицами, участвующими в процессе, - с другой. Ко вторым - правоотношения, возникающие либо в связи с осуществлением прав и обязанностей субъектов трудового права, либо по поводу установления условий труда в договорном порядке, в том числе в порядке локального нормотворчества.

При урегулировании коллективных трудовых споров об интересах процессуальный характер имеют правоотношения, возникающие между третейским органом, с одной стороны, и каждой из сторон трудового спора, с другой стороны, в случае обязательности передачи спора на рассмотрение третейского органа. Процедурными являются, во-первых, правоотношения по непосредственному урегулированию трудовых споров, во-вторых, правоотношения, возникающие между сторонами трудового спора по поводу обращения спора к третейскому разбирательству, и, в-трепъих, правоотношения, возникающие между третейским органом и каждой из сторон трудового спора, в случае добровольной передачи спора на рассмотрение третейского органа.

4. Коллективные трудовые споры об интересах не могут быть разрешены посредством их судебного разбирательства ввиду отсутствия формализованных норм, на основе которых суд мог бы вынести решение по существу спора, и невозможности установления новых субъективных прав и обязанностей на основании только лишь решения суда. Как следствие, данные трудовые споры урегулируются на основании соглашения сторон спора. Соглашение, достигнутое сторонами трудового спора, подлежит обязательному исполнению и не может быть обжаловано ни одной из сторон спора.

5. Предлагается включить в состав возможных участников коллективных трудовых споров органы государственной власти и органы местного самоуправления, установив, что коллективный трудовой спор с их участием может возникнуть в ходе заключения соглашений федерального, регионального, территориального или отраслевого характера.

6. Урегулирование коллективных трудовых споров об интересах может осуществляться при помощи процедур двух видов: примирительной и третейской. В рамках примирительной процедуры необходимо выделять непосредственные переговоры сторон и деятельность органов примирения. Третейская процедура состоит в деятельности третейских органов.

В ходе примирительной процедуры возможно использование процедуры посредничества, которое является не стадией урегулирования трудового спора, а функцией по содействию организации переговоров и поиску путей урегулирования трудовых споров. Предлагается исключить из перечня этапов урегулирования коллективного трудового спора посредничество, предусмотрев возможность привлечения посредника на любой стадии урегулирования трудового спора.

7. Органы примирения рассматриваются как особые правовые образования, согласительные органы субъектов коллективных трудовых споров об интересах, в рамках которых проходит урегулирование разногласий, связанных с установлением условий труда в организациях, профессиях, отраслях, территориальных и иных образованиях, в которых возможнодоговорное регулирование трудовых и социально-экономических отношений. Возможно существование постояннодействующих органов примирения.

8. Суть третейской процедуры урегулирования коллективных трудовых споров об интересах заключается в передаче спора на разрешение нейтрального лица, несвязанного со сторонами спора. Решение третейского органа должно являться равным по юридической силе соглашению сторон и порождать права и обязанности как самих сторон спора, так и представляемых ими лиц.

Предлагается установить в законе в качестве общего правила добровольность обращения трудового спора к третейскому разбирательству и обязательность третейского разбирательства в случаях отказа сторон спора от использования третейского разбирательства в течение одного месяца с момента начала коллективного трудового спора при фактическомпрекращении примирительных процедур, определив в качестве инициатора обращения коллективного трудового спора к обязательному судебному разбирательству государственный орган, уполномоченный на участие в разрешении коллективных трудовых споров - службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

9. Предлагается более точное определение забастовки, в соответствии с которым забастовкой является временный добровольный отказ работников от исполнения своих трудовых обязанностей полностью или частично в целях разрешения трудового спора, возникающего по поводу установления условий труда (субъективных прав работников).

Общим основанием ограничения права граждан на забастовку является необходимость защиты прав и свобод третьих лиц. Предлагается установить в законодательстве нормы об ограничении права на забастовку путем закрепления перечня работ, прекращение которых в полном объеме не допускается, и запрета на прекращение работы лицами, непосредственно осуществляющими государственные функции.

Эти и другие положения, изложенные в диссертации, составляют научную новизну работы. Помимо перечисленных в диссертационном исследовании имеются и другие конкретные практические предложения по совершенствованию законодательства.

Практическая значимость исследования заключается в том, что его основные выводы и рекомендации могут быть учтены в процессе совершенствования существующего законодательства и при разработке нового Трудового Кодекса Российской Федерации, а также могут быть использованы в ходе урегулирования коллективных трудовых споров об интересах, в практике деятельности профсоюзных организаций, службы по урегулированию коллективных трудовых споров. Результаты исследования могут быть использованы при чтении лекций по курсу «Трудовое право», проведении семинаров и практических занятий.

Апробация результатов исследования. Выводы и практические предложения, содержащиеся в диссертации, обсуждались на кафедре трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского Государственного Университета. Основные положения диссертации изложены в опубликованных работах и докладах на научных конференциях. Материалы работы использовались при подготовке рекомендаций, которыми руководствуются профсоюзные организации Санкт-Петербурга и Ленинградской области (Тактика деятельности профсоюзов на проблемных предприятиях, Действия профсоюзов в условиях трудовых споров), докладов на парламентских слушаниях в Государственной Думе Федерального Собрания Российской Федерации, а также при подготовке решений профсоюзных органов, в ходе урегулирования конкретных коллективных трудовых споров, в работе по Балтийскому проекту по трудовому праву, осуществляемом при поддержке Совета Европы.

Структура работы обусловлена целью исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющих восемь параграфов, заключения, списка использованной литературы.

## Заключение диссертации по теме "Трудовое право; право социального обеспечения", Сафонов, Валерий Анатольевич

Заключение

Подводя итоги проведенного нами исследования правового регулирования разрешения коллективных трудовых споров об установлении условий труда, необходимо отметить, что как регулируемый законодательством, так и складывающийся в результате фактического взаимодействия участников коллективных трудовых отношений порядок урегулирования разногласий, возникающих в процессе установления условий труда в конкретной организации, отрасли, профессии должен быть направлен на максимально эффективное урегулирование конкретной ситуации, поскольку «отношения противостояния лишь препятствуют достижению целей реформирования» 242 В ходе своей работы автор пришел к следующим выводам:

1. В любой сложной системе, особенно в системе взаимодействия людей, можно отметить объективный характер конфликтов, которые выступают как способы выявления противоречий и их разрешения, но могут перерасти в открытую конфронтацию, в рамках которой действия сторон (или одной из сторон) могут быть направлены на получение власти или уничтожение друг друга (противоположной стороны). Объективный характер имеют и конфликты, возникающие в сфере применения наемного труда.

2. Трудовой спор следует определять как разногласия, возникающие между субъектами трудового права по поводу применения существующих условий труда или установления новых условий труда, разрешаемые в порядке, непротиворечащем законодательству.

242 Коршунова Т. Аргументы в пользу участия работников в управлении// Человек и труд. 1998. №2. С. 88.

3. Принципы разрешения трудовых споров должны различаться на основе единственного критерия - предмета тех или иных разногласий, возникающих между сторонами (субъектами трудового права).

4. Споры о толковании условий договоров о труде, приводящие к конкретизации условий соответствующих договоров о труде, являются спорами неискового характера (конфликтами интересов).

5. Коллективный трудовой спор может быть определен как разногласия, возникающие между организационно оформленным коллективом работников, профсоюзом, объединением профсоюзов, с одной стороны, работодателем (работодателями) или органами государственной власти или местного самоуправления, с другой, по поводу установления или изменения условий труда.

6. Стороной коллективного трудового спора являются сами работники, а их представителями профессиональные союзы и их объединения в лице соответствующих органов и органы трудовых коллективов. В трудовых спорах неискового характера могут участвовать в качестве полноправных субъектов органы государственной власти как Российской Федерации, так и субъектов Российской Федерации, а также органы местного самоуправления.

7. В качестве организационно оформленного коллектива работников при разрешении трудовых споров неискового характера могут выступать коллективы структурных подразделений организации, не являющихся ее филиалами или представительствами.

8. Разрешение коллективных трудовых споров об установлении условий труда представляет собой смешанный институт, основанный как на публично-правовом, так и на частно-правовом регулировании.

9. Можно констатировать существование как трудовых процессуальных, так и трудовых процедурных правоотношений. К первым следует отнести правоотношения, возникающие между органами, рассматривающими трудовые споры, с одной стороны, и субъектами спора, иными лицами, участвующими в процессе, - с другой. Ко вторым - правоотношения, возникающие как в связи с осуществлением прав и обязанностей субъектов трудового права, так и по поводу установления условий труда в договорном порядке, в том числе в порядке локального нормотворчества.

10. Правоотношения по непосредственному урегулированию коллективных трудовых споров об установлении условий труда сторонами относятся к процедурным. Процедурный характер носят также правоотношения, возникающие между сторонами коллективного трудового спора по поводу обращения спора к третейскому разбирательству.

11. Правоотношения, возникающие между третейским органом и каждой из сторон коллективного трудового спора, также являются процедурными, а в случаях обязательности передачи спора на рассмотрение конкретного третейского органа - процессуальными.

12. Рассматриваемые правоотношения возникают на основании юридического состава, включающего в себя действия каждой из сторон спора по формированию разногласий и обращению спора к примирительному или третейскому разбирательству, а прекращаются на основании единичного юридического факта, являющегося результатом либо двустороннеговолеизъявления либо односторонних действий любой из сторон спора. 13 Споры об установлении условий труда не могут быть разрешены посредством их судебного разбирательства ввиду отсутствия формализованных норм, на основе которых суд мог бы вынести решение по существу спора, и невозможности установления новых субъективных прав и обязанностей на основании только лишь решения суда. Данные споры урегулируются на основании соглашения сторон спора.

14. Урегулирование споров об установлении условий труда осуществляется на основании следующих принципов: а) равноправие сторон спора; б) урегулирование спора по соглашению сторон; в) непосредственность и полномочность представительства сторон спора в органах, рассматривающих спор; г) обязательность соглашения, достигнутого в ходе урегулирования спора; д) законность (соблюдение норм законодательства); е) реальность обеспечения обязательств, принимаемых в ходе урегулирования спора; ж) минимальный характер регулирования процессуальных правил урегулирования спора.

15. Урегулирование споров об установлении условий труда может осуществляться при помощи процедур двух видов: примирительной и третейской. В рамках примирительной процедуры выделяются непосредственные переговоры сторон и деятельность органов примирения. Третейская процедура состоит в деятельности третейских органов.

16. Органы примирения являются особыми правовыми образованиями, согласительными органами субъектов коллективных трудовых отношений, в рамках которых проходит урегулирование разногласий, связанных с установлением условий труда в организациях, профессиях, отраслях, территориальных и иных образованиях, в которых возможно договорноерегулирование трудовых и социально - экономических отношений.

17. Суть третейской процедуры урегулирования споров об установлении условий труда заключается в передаче спора на разрешение нейтрального лица, не связанного со спорящими сторонами. Решение третейского органа, создаваемого по добровольному соглашению сторон, является равным по юридической силе соглашению сторон и порождает права иобязанности как сторон коллективных трудовых отношений, так и представляемых ими лиц.

18. Добровольно создаваемые третейские органы по своей правовой природе аналогичны третейским судам. В то же время, третейский орган, действующий в рамках обязательной третейской процедуры, может рассматриваться как государственный третейский суд.

19. Посредничество является не стадией урегулирования споров об установлении условий труда, а функцией по содействию организации переговоров и поиску путей разрешения рассматриваемых споров. Процедура посредничества может применяться на любой стадии урегулирования спора об установлении условий труда.

20. Забастовка может иметь место в ходе урегулирования споров об установлении условий труда и выступает в качестве средства давления на работодателя, применяемого в ходе процедуры урегулирования споров.

21. Забастовкой является временный добровольный откад работников от исполнения своих трудовых обязанностей полностью или частично в целях разрешения трудового спора, возникающего по поводу установления условий труда (субъективных прав работников).

22. Общим основанием ограничения права граждан на забастовку является необходимость защиты прав и свобод третьих лиц. Ограничения права на забастовку должны устанавливаться в законодательстве путем установления перечня работ, прекращение которых в полном объеме не допускается, и запрета на прекращение работы лицами, непосредственно осуществляющими государственные функции. При этом ограничение может состоять как в полном запрете на прекращение работ, так и в обязательности осуществления минимально необходимого объема работ в условиях проходящей забастовки.

23. Проведение забастовки означает приостановление исполнения трудового договора со стороны работников, которые по окончании забастовки вправе требовать предоставления им возможности продолжать работу на прежних условиях, а работодатель обязан предоставить работу в соответствии с законодательством и договорами о труде.

24. Локаутом является одновременное коллективное увольнение работников, участвующих в забастовке, с целью возобновления работы на условиях, удовлетворяющих работодателя (работодателей). Локаут является особым способом разрешения разногласий по поводу установления условий труда, заключающимся в юридическом устранении одной из спорящих сторон.

25. Применение локаута является неприемлемым как с формальной юридической, так и с общесоциальной точек зрения.

Исходя из сформулированных выше общих выводов, возможно оценить эффективность действующего в настоящий момент законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров. При этом в основу эффективности законодательству должна быть положена степень практического признания (реализации) конкретными социальными субъектами той особенной формы, типовой меры, которая нашла свое отражение в нормативном акте.

Законодательство о разрешении трудовых подразделяется в зависимости от количества работников, участвующих в споре в качестве одной из его сторон, и параллельно на основании характера возникающих разногласий. Это проявляется в установлении особого порядка разрешения индивидуальных трудовых споров искового и неискового характера, а также коллективных трудовых споров об установлении условий труда.

Серьезные проблемы возникают при определении круга субъектов коллективных трудовых споров об установлении условий труда. Это связано с исключением из их числа органов государственной власти всех уровней и органов местного самоуправления, в то время как они являются реальными субъектами возникающих трудовых споров. Тем самым, механизмы разрешения трудовых споров с участием указанных органов отсутствуют, что ставит под сомнение и эффективность механизма коллективных переговоров о договорном установлении условий труда на уровне отрасли, профессии, территории.

Действующее законодательство о порядке разрешения коллективных трудовых споров основывается на обязательности примирительных процедур, реальном урегулировании спора путем достижения соглашения между сторонами спора и отсутствии оснований для применения обязательной третейской процедуры с допущением возможности обращения спора к третейскому разбирательству по соглашению между его сторонами.

Законодательство также основывается на возможности реализации права граждан на забастовку при неудовлетворительном результате примирительных процедур, выражающемся в недостижении соглашения.

Вместе с тем, обязательность примирительных процедур приводит к фактическому обходу процедур примирения или к их формальному оформлению, а иногда и к уклонению работодателей от участия в их осуществлении, что только усугубляет конфликтную ситуацию.

Следует отметить, что основополагающий принцип, на котором основывается действующее законодательство: урегулирование спора по соглашению сторон является единственно возможным способом урегулирования разногласий об установлении или изменении условий труда.

На основании проведенного исследования можно сформулировать следующие предложения по внесению изменений в действующее законодательство Российской Федерации о порядке разрешения коллективных трудовых споров:

1. Включить в состав возможных участников коллективных трудовых споров органы государственной власти и органы местного самоуправления, установив, что коллективный трудовой спор с их участием может возникнуть в ходе заключения соглашений регионального, территориального или отраслевого характера;

2. Выделить в качестве стороны коллективного трудового спора работников структурных подразделений организации;

3. Исключить из перечня представителей работников органы общественной самодеятельности, заменив их органами трудового коллектива;

4. Установить обязательность третейского разбирательства в случаях неурегулирования коллективного трудового спора его сторонами, отказа сторон от использования третейского разбирательства в течение одного месяца с момента начала коллективного трудового спора при фактическом прекращении примирительных процедур, определив в качестве инициатора обращения коллективного трудового спора к обязательному третейскому разбирательству государственный орган, уполномоченный на участие в разрешении коллективных трудовых споров - службы по урегулированию коллективных трудовых споров;

5. Исключить из перечня этапов урегулирования коллективного трудового спора посредничество, предусмотрев возможность привлечения посредника на любой стадии и при любой процедуре (на любом этапе) урегулирования спора. Предусмотреть право сторон привлекать неограниченное количество посредников одновременно или последовательно;

6. Исключить из перечня оснований для признания забастовки незаконной объявление ее в нарушение сроков и этапов примирительных процедур;

7. Включить в перечень этапов урегулирования коллективного трудового спора непосредственные переговоры сторон коллективного трудового спора;

8. Предоставить субъектам коллективных трудовых отношений и коллективных трудовых споров возможность создавать постоянно действующие органы примирения с правом использования их в качестве примирительной комиссии;

9. Установить особый порядок урегулирования коллективных трудовых споров, возникающих в ходе коллективных переговоров, исключив использование этапа примирительной комиссии и предусмотрев возможность использования постоянно действующих органов примирения, привлечения посредника, обращение спора к третейскому разбирательству;

10. Установить принципы деятельности трудового арбитража как третейского органа при обязательности его решения для сторон спора и добровольности обращения сторон в этот орган, за исключением случаев допустимости обязательного третейского разбирательства;

11. Установить возможность прекращения работником исполнения своих трудовых обязанностей в качестве средства обеспечения исковых требований при разрешении индивидуальных исковых споров на основании определения органа, рассматривающего трудовой спор;

12. Изменить редакцию статьи 219 КЗоТ РФ, предусмотрев в ходе урегулирования индивидуального трудового спора об установлении условий труда возможность проведения переговоров между работником или его представителями (профсоюзами, органами трудового коллектива) и работодателем, привлечения посредника, использования третейских процедур, объявления забастовки конкретным работником на основании общих принципов прекращения работы в качестве средства давления на работодателя;

13. Установить возможность объявления работниками забастовки в любой момент трудового спора, за исключением времени использования третейской процедуры, а также обязательность приостановления забастовки на время проведения переговоров сторон;

14. Отказаться от ограничения права на забастовку, исходя только из факта работы работника в организации, деятельность которой имеет существенное общественное значение, и перейти к ограничениям, на основании невозможности прекращения работы на конкретном рабочем месте, когда такое прекращение создает опасность для жизни и здоровья граждан, безопасности и обороноспособности государства;

15. Допустить проведение забастовок солидарности, при условии фактического прекращения обслуживания в той или иной форме работодателя, являющегося стороной коллективного трудового спора, но не связанного с бастующими работниками трудовыми отношениями, и в те же сроки, когда может проводиться забастовка работниками, занятыми у работодателя - стороны коллективного трудового спора;

Также необходимо отметить желательность преобразования Рекомендации МОТ о добровольном примирении и арбитраже в Конвенцию относительно принципов разрешения трудовых споров (конфликтов).

## Список литературы диссертационного исследования кандидат юридических наук Сафонов, Валерий Анатольевич, 2000 год

1. Нормативные акты

2. Конституция Российской Федерации. Ст.ст. 15,37,55.

3. Кодекс Законов о Труде Российской Федерации. Ст.ст. 15, 219, 220.

4. Федеральный Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров от 23 ноября 1995г.// Собр. законодательства РФ. 1995. №48. Ст. 4557.

5. Гражданский Кодекс Российский Федерации. Ст. ст. 53, 113, 121.

6. Федеральный Закон РФ «Об общественных объединениях» от 19 мая 1995г// Собр. законодательства РФ. 1995, №21. Ст. 1930.

7. Федеральный Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г.// Собр. законодательства РФ. 1996. №3. Ст. 148.

8. Федеральный Закон РФ «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999г.// Собр. законодательства РФ. 1999. №29. Ст.3702.

9. Федеральный Закон РФ «О федеральном железнодорожном транспорте» от 25 августа 1995г.// Собр. законодательства РФ. 1995. №35. Ст. 3505.

10. Таможенный Кодекс Российской Федерации. Ст. 241.// Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1993. №31. Ст. 1224.

11. Воздушный Кодекс Российской Федерации. Ст.52.// Собр. законодательства РФ. 1999. №28. Ст. 3483.

12. Федеральный Закон РФ «Об использовании атомной энергию) от 21 ноября 1995г.// Собр. законодательства РФ. 1995. №48. Ст. 4552.

13. Федеральный Закон РФ «О федеральной фельдегерской связи» от 17 декабря 1994г.//Собр. законодательства РФ. 1994. №34. Ст. 3547.

14. Федеральный Закон РФ «Об основах государственной службы Российской Федерации» от 31 июля 1995г.// Собр. законодательства РФ. 1995. №31. Ст.2990.

15. Областной Закон Ленинградской области «О статусе депутата, члена выборного органа местного самоуправления в Ленинградской области» от 22 декабря 1997г.// Вестник Законодательного Собрания Ленинградской области. Выпуск 9(24).

16. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)//СССР и международное сотрудничество в области прав человека. Документы и материалы. М., 1989. С. 292-302.

17. Конвенция МОТ №151 «О защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе»// МОТ. Конвенции и рекомендации. Т.2. Женева. 1991. С. 1883-1887.

18. Рекомендация МОТ №92 «О добровольном примирении и арбитраже»// МОТ. Конвенции и рекомендации. Т.1. Женева. 1991. С. 1045-1046.

19. Рекомендация MOT №163 «О содействии коллективным переговорам»//МОТ. Конвенции и рекомендации. Т.2. Женева. 1991. С. 19391940.

20. Европейская Социальная Хартия// Солидарность. 1998. № 1.1. Литература

21. Александрова Е.В. Социально-трудовые конфликты, пути разрешения. М., 1993.

22. Алексеев С.С. Общая теория права. Т.2. М., 1982.

23. Андерсон Э. Трудовые конфликты. М., 1925.

24. Аракчеев -B.C. Процедурно-правовые нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Томск. 1981.

25. Безина А.К. Судебная практика в механизме правового регулирования трудовых отношений. Казань. 1989.

26. Берлин И.М., Смирнов В.Н., Хуртина Н.С// Правоведение. 1968. №5. Рец. на кн.: С.А. Голощапов, В.Н. Толкунова. Трудовые споры в СССР. М., 1967.

27. Бизюков П. Управленческие ошибки как угроза государственной безопасности?/ Рабочая политика. 1997. №1.

28. Бугров Л.Ю. Право на забастовку в СССР//Советское государство и право. 1989. №9.

29. Войтинский И. Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный рабочий договор) как проблема законодательства. СПб., 1911.

30. Войтинский И. Основные вопросы соглашения и арбитража. М., 1926.

31. Войтинский И. Примирительные камеры на Западе. М., 1917.

32. Войтинский И. Принудительный арбитраж и канадская система в Америке и Австралии. М., 1928.

33. Войтинский И. Стачка и рабочий договор по русскому праву. СПб., 1911.

34. Войтинский И. Трудовое право СССР. М.-Л., 1925.

35. Герасимова Е.С. Рассмотрение дел о признании забастовки незаконной// Журнал российского права. 1997. №12.

36. Голощапов С.А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М., 1984.

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

38. Давид Р. Основные правовые системы современности. М., 1988.

39. Даль В.И. Толковый словарь великорусского языка. М., 1998.

40. Данакин Н.С., Дятченко Л.Я., Сперанский В.Н. Конфликты и технология их предупреждения. Белгород. 1995.

41. Дружинин В В., Конторов А.С., Конторов М.Д. Введение в теорию конфликта. М., 1989.

42. Дюги Л. Конституционное право. Общая теория государства. М., 1908.

43. Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов. М., 1926.

44. Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. Калуга. 1993.

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

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

47. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: проблемы использования зарубежного опыта// Государство и право. 1995. №3.

48. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: новые источники// Государство и право. 1996. №1.

49. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.

50. Йемин Э. Трудовые отношения на государственной службе: сравнительный обзор//Международный обзор труда. Т. 132. №4-6. 1993.

51. Каминская П.Д. Советское трудовое право. М., 1929.

52. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. М., 1998.

53. Киселев И.Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт// Человек и труд. 1996. №10.

54. Киселев И.Я. Современный капитализм и трудовое законодательство. М., 1971.

55. Киселев И.Я. Трудовое право в условиях рыночной экономики: опыт стран Запада. М., 1992.

56. Киселев И.Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. М., 1978.

57. Коршунова Т.Ю. Аргументы в пользу участия работников в управлении// Человек и труд. 1998. №2.

58. Коршунова Т.Ю. Трудовой коллектив: изменение правового статуса в новых условиях хозяйствования// Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике/ Отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 1995.

59. Косова Н. Коллективные трудовые конфликты в странах СНГ// Человек и труд. 1997. №3.

60. Кривой В. И. Проект Трудового Кодекса Республики Беларусь//Государство и право. 1996. №6.

61. Кривой В.И. Теоретические проблемы кодификации законодательства о труде Беларуси. Диссертация на соискание ученой степени доктора юридических наук. СПб., 1996.

62. Крыжановская А.А. Россия на пути к социальному партнерству// Государство и право. 1997. №12.

63. Крылов К. Д. Социальное партнерство в современной России: сравнительно-правовой обзор// Библиотечка профсоюзного активиста. 1998. №4.

64. Кулагин М.И. Предпринимательство и право: опыт Запада. М., 1992.

65. Куренной A.M., Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Современные проблемы российского трудового права//Правоведение. 1997. №2.

66. Курс российского трудового права. Т. 1/ Под ред. Е.Б. Хохлова. СПб., 1996.

67. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989.

68. Лушникова М.В. Государство, работодатели, работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства. Ярославль. 1997.

69. Лушникова М.В. Трудовые споры в СССР. Ярославль. 1991.

70. Люшер Ф. Конституционная защита прав и свобод личности. М., 1993.

71. Маврин С П. Правовые средства управления трудом на предприятии. Л., 1989.

72. Мамутов В.К. Забастовка шахтеров и совершенствование хозяйственного законодательства// Советское государство и право. 1990. №1.

73. Матыцина Н. К созданию российской системы трудового арбитража// Человек и труд. 1996. №5.

74. Миронов В.К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в странах Восточной Европы// Вестник Моск. Ун-та. Сер. 11. Право. 1997. №2.

75. Можаев В. Практика коллективных переговоров в странах рыночной экономики. М., 1995.

76. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985.

77. Мотовиловкер ЕЯ. Теория регулятивного и охранительного права. Воронеж. 1990.

78. Никифорова Н.Н. Понятие трудовых споров и его значение для развития трудового законодательства// Ученые записки юридического факультета Санкт-Петербургского Гуманитарного Университета профсоюзов. СПб., 1997.

79. Николаева Л.А. Защита трудовых прав советских граждан. Алма-Ата. 1971.

80. Носырева Е.И. Посредничество в урегулировании правовых споров: опыт США// Государство и право. 1997. №5.

81. Носырева Е.И. Экономические споры: суд, арбитраж или примирение// Государство и право. 1998. №9.

82. Нуртдинова А.Ф. Комментарий к Федеральному Закону «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»// Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 1996.

83. Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А. Комментарий к Федеральному Закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»// Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 1996.

84. Ожегов С И. Словарь русского языка. М., 1987.

85. Основы конфликтологии/ Под ред. В.Н. Кудрявцева. М., 1997.

86. Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. М., 1958.

87. Пашков С. Проект нового Трудового Кодекса// Государство и право.1995. №3.

88. Пашков А.С. Социальное партнерство в сфере трудовых отношений// Правоведение. 1997. №2

89. Перед ер ин СВ. Трудовые споры и порядок их разрешения. Воронеж.1996.

90. Полянский Н.Н. Стачки рабочих и уголовный закон. СПб., 1907.

91. Прокопович С.П. Рабочее движение на Западе. СПб., 1899.

92. Протасов В.Н. Основы общеправовой процессуальной теории. М., 1991.

93. Протасов В.Н. Юридическая процедура. М., 1991.

94. Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979.

95. Российское трудовое право/ Под ред. А.Д. Зайкина. М., 1997.

96. Сабо И. Основы теории права. М., 1974.

97. Свобода объединения и коллективные переговоры. Женева. 1994.

98. Силин А. Локаут вчера и сегодня// Человек и труд. 1997. №10.

99. Силин А., Шютте Г. Опыт функционирования организаций предпринимателей на Западе// Человек и труд. 1997. №10.

100. Скобелкин В.Н. Нормы нематериального характера в трудовом праве// Вопросы теории и практики гражданского и трудового права и гражданского судопроизводства. Томск. 1981.

101. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. М., 1982.

102. Смирнов В.Н. Охранительное правоотношение и дисциплинарная ответственность в трудовом праве// Ученые записки юридическогофакультета Санкт-Петербургского Гуманитарного Университета профсоюзов. СПб., 1997.

103. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966.

104. Смолярчук В.И. Порядок рассмотрения трудовых споров в СССР. М., 1962.

105. Смолярчук В.И. Права профсоюзов в регулировании трудовых отношений рабочих и служащих. М., 1973.

106. Смолярчук В.И. Разрешение трудовых споров по советскому законодательству. М., 1971.

107. Советское трудовое право/ Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1963.

108. Советское-трудовое право/ Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1973.

109. Советское трудовое право/ Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. М., 1988.

110. Соловьев А.В. Забастовка или саботаж?// Хозяйство и право. 1997. № 10.

111. Соловьев А.В. Практический комментарий закона о порядке разрешения коллективных трудовых споров. М., 1997.

112. Соловьев А.В. Судебные решения не должны приводить к двоякому толкованию закона//Человек и труд. 1998. №4.

113. Социально-трудовые отношения на предприятиях: конфликт интересов или поиск согласия?/ Под ред. Т.Я. Четверниной. М., 1998.

114. Ставцева А.И. Трудовые споры и право на судебную защиту// Журнал российского права. 1998. №8.

115. Талалаев А.Н. Два вопроса международного права в связи с Конституцией РФ// Государство и право. 1998. №3.

116. Таль ЛС. Очерки промышленного рабочего права. М., 1918.

117. Теория юридического процесса/ Под ред. В.М. Горшенева. Харьков. 1985.

118. Тихомиров Ю.А. Публичное право: падения и взлеты// Государство и право. 1996. №1.

119. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1996.

120. Трудовое право/ Под ред. О.В. Смирнова. М., 1996.

121. Трудовое право России/ Под ред. А.С. Пашкова. СПб., 1993.

122. Трудовые конфликты. Практическое руководство. М., 1926.

123. Фабрициус Ф. Права человека и европейская политика. М., 1995.

124. Френкель Э.Б. Коллективные трудовые споры по законодательству зарубежных стран// Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 1996.

125. Хачатрян Г.В. Процедурные правоотношения в трудовом праве. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. М., 1992.

126. Шагиева Р.В. Процессуально-правовые нормы и их реализация в социалистическом обществе. Казань. 1986.

127. Шпагин А.Е. Правовое регулирование процессуальных отношений в сфере труда. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Л., 1990.

128. Энциклопедический словарь. Изд. Ф.А. Брокгауз, И.А. Эфрон. Т. XXXVI-А. СПб., 1901.

129. Юридическая конфликтология/ Под ред. В.Н. Кудрявцева. М., 1995.

130. Юридическая процессуальная форма. Теория и практика/ Под ред. В.М. Горшенева. М., 1976.

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