**СОДЕРЖАНИЕ**

ГЛАВА 1. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

1.1. Понятие, виды и причины трудовых споров

1.2. Принципы рассмотрения трудовых споров

1.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров

1.4 .Понятие и виды коллективных трудовых споров

2. УРЕГУЛИРОВАНИЕ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ: ПРИМЕРЫ ПРАКТИКИ

2.2. Анализ состава персонала организации на примере сборочных цехов

2.3. Социально-психологические аспекты управления персоналом на заводе

2.4. Примирительные процедуры при трудовых спорах, используемые на предприятии

2.5. Забастовка — как крайняя форма разрешения социально-трудового конфликта

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

**ВВЕДЕНИЕ**

Коллективные трудовые споры, конфликты стали частью нашего повседневного бытия. Мы слышим о них по радио и телевидению, читаем в газетах, сталкиваемся на практике. Что является причиной их возникновения.

Трудовой спор (конфликт) возникает в результате реального или предполагаемого нарушения прав в области оплаты труда, режима или условий работы, найма и т.п. Если подобное нарушение осуществляется по отношению к отдельному работнику, то его последствием может быть индивидуальный трудовой конфликт. В случае же, когда возникают разногласия между работодателем и группой работников или трудовым коллективом в целом, трудовой спор приобретает характер коллективного.

Обе эти категории споров получили сегодня широкое распространение в нашей стране. Однако, если индивидуальные споры не были редкостью и прежде, имели нормативные (Трудовой кодекс РФ) и процедурные (примирительные комиссии, суд) рамки своего разрешения, то проблема урегулирования коллективных трудовых конфликтов со всей остротой встала в России после массовых выступлений трудящихся в 1989 году.

После десятилетий полного государственного контроля в сфере трудовых отношений все социальные партнеры, включая государство, оказались абсолютно не готовы к проявлениям открытой конфронтации. Появилась острая необходимость в разработке нормативных документов, регулирующих трудовые отношения в новых условиях; создании системы социального партнерства; изучении опыта функционирования данной системы в западных странах.

Актуальность темы обуславливается нестабильностью рыночных отношений. Цель исследования – разрешения трудовых споров на основе Российского законодательства. К сожалению, увеличилось число нарушений работодателями норм трудового законодательства (незаконное увольнение работников, переводы их на другую работу, задержка месяцами выплаты заработной платы и т.д., не заключение трудового договора, широкое применение договоров подряда вместо трудового договора и т.д.)

Кроме того, интересы работодателя и наемного работника не всегда совпадают, поэтому часто происходит столкновение этих интересов на разных стадиях трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению споров (конфликтов), требующих своего разрешения в юрисдикционных органах. Наблюдаются нарушения как трудовых, так и коллективных договоров, порождающие соответственно индивидуальные и коллективные трудовые споры. Они рассматриваются и разрешаются в зависимости от их характера и подведомственности в комиссиях по трудовым спорам (КТС) организаций, предприятий, учреждений или суде, между работниками и работодателями, а также в примирительных комиссиях с участием посредников и в трудовых арбитражах между трудовыми коллективами и работодателями. Между тем, в условиях нестабильности трудовых отношений, число индивидуальных и коллективных споров возросло. При этом характер споров обострился, и, разумеется, в них проявляются происходящие в обществе социально-экономические процессы.

В такой непростой ситуации крайне важно, как нам представляется, и работникам, и работодателями, и представителям властных структур знать наиболее актуальные действующие законоположения в сфере труда.

Трудовой кодекс РФ дал новую правовую основу для всеобъемлющего регулирования отношений одной из важнейших сфер общественной жизни – трудовой. Основные положения законодательства затрагивают интересы каждого наемного работника и работодателя. В Кодексе прослеживается определенная правопреемственность с ранее действовавшим Кодексом законов о труде (Трудовой кодекс РФ) как по структуре, так и по содержанию (многие положения КЗоТ в том или ином виде перешли в новое трудовое законодательство).

Основной целью представленной работы является рассмотрение трудовых споров и конфликтов в соответствии трудовому законодательству.

В процессе исследования решаются следующие задачи:

1. Рассмотреть и изучить понятия, причины, общую характеристику и правовую природу индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2. Изучить общий порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3. Изучить судебное рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Предметом исследования является ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-Холдинг». Объектом исследований являются трудовые коллективные и индивидуальные правоотношения.

# ГЛАВА 1. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

## ***1.1. Понятие, виды и причины трудовых споров***

Трудовые споры и порядок их разрешения — одна из важней­ших форм самозащиты трудящихся, поскольку без инициативы со стороны работника, его иска не может возникнуть индивиду­альный трудовой спор, а без инициативы со стороны коллектива работников или их представителя (профсоюза) нет и коллектив­ного трудового спора.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют трудовые правонарушения в сфере труда, являющиеся непосред­ственным поводом для спора. Трудовым правонарушениемназывается виновное невыпол­нение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом сво­ей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а, сле­довательно, нарушение права другого субъекта данного правоот­ношения [ ]. Если же действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь также может возникнуть трудовой спор, хотя правонаруше­ния нет. Наличие трудового правонарушения устанавливает орган, рассматривающий трудовой спор, который называется юрисдикционным [ ].

Само трудовое правонарушение еще не считается трудовым спором. Различная его оценка субъектами является разногласи­ем, которое субъекты сами могут разрешить. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор лишь в том случае, когда оно внесено на рассмотрение юрисдикционного органа, т. е. оспорено в этом органе действие (бездей­ствие) обязанного субъекта, нарушившего трудовое право друго­го субъекта. Поэтому надо различать трудовой спор и разногла­сие, не оспоренное в юрисдикционных органах.

Так, если беременную машинистку работодатель уволил по п. 2 ст. 83 ТК, то налицо трудовое правонарушение (ст. 261 ТК запрещает увольнение беременных) и есть разногласие, так как машинистка считала увольнение неправильным, но не стала ос­паривать его в суде, а поступила на другую работу. Следователь­но, трудового спора здесь не возникло, хотя было трудовое право­нарушение и разногласие о нем. Таким образом, трудовое право­нарушение, а затем его различная оценка субъектами спорного правоотношения (разногласие), как правило, предшествует трудо­вому спору, составляя динамику его возникновения. Разногласие работник может урегулировать самостоятельно или с участием представляющего его интересы профсоюзного органа при непо­средственных переговорах с работодателем (администрацией). Трудовой же спор возникает, когда разногласие переносится на разрешение юрисдикционного органа.Динамика возникнове­ния трудового спора такова:

1) трудовое правонарушение (действительное, или по мне­нию правомочного субъекта);

2) различная его оценка субъектами правоотношения (разно­гласие);

3) попытка урегулировать разногласие самими сторонами при непосредственных переговорах;

4) обращение для разрешения разногласия в юрисдикцион-ный орган — трудовой спор.

Трудовой спор может возникнуть и без правонарушения, если субъект трудового права (работник, профсоюзный орган, трудовой коллектив) обращается в юрисдикционный орган, оспа­ривая отказ другого субъекта установить новые или изменить существующие социально-экономические условия труда и быта.

Следовательно, трудовыми спорами называются поступив­шие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъ­ектов трудового права по вопросам применения трудового за­конодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда. Это понятие показывает отличие трудо­вых споров от разногласий, решаемых самими спорящими сторо­нами, и указывает, что трудовые споры возникают не только из трудового правоотношения, но и из иных непосредственно свя­занных с ним правоотношений, в том числе из правоотношений коллективного организационно-управленческого характера.

Трудовой кодекс (ст. 381) закрепляет понятие индивидуаль­ного трудового спора. Во второй части этой статьи также указы­вается, что индивидуальным трудовым спором будет спор между работодателем и лицом, состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заклю­чить трудовой договор с работодателем, в случае отказа послед­него от заключения такого договора. В ранее данном нами поня­тии все указанные во второй части ст. 381 лица — это субъекты трудового права, так как уволенный работник является субъек­том правоотношения по трудовому спору о. восстановлении на работе, а лицо, обжалующее отказ в приеме на работу, тоже субъект правоотношения по трудоустройству.

В статье 37 Конституции РФ признается право на индивиду­альные и коллективные трудовые споры с использованием уста­новленных федеральным законом способов их разрешения, вклю­чая право на забастовку. Статья 46 Конституции РФ предусмат­ривает, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, что решения и действия (бездействие) органов и должностных лиц могут быть обжалованы в суд. Эти положения Конституции РФ являются основой порядка разрешения всех трудовых споров.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. «О профессиональ­ных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в ст. 23 пре­дусматривает право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Для защиты соци­ально-трудовых прав профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации. Гарантируется судебная защита прав профсоюзов (ст. 29).

В статье 381 ТК понятие индивидуального трудового спора определено как неурегулированные разногласия между работни­ком и работодателем, заявленные в орган по рассмотрению тру­довых споров. Но в этом понятии в качестве субъектов спора указаны только работники и работодатели и не названы все субъекты трудового права, что является, по нашему мнению, недостатком этого определения.

Из указанной динамики возникновения трудовых споров вид­на их связь с трудовыми правонарушениями, которые в боль­шинстве случаев являются поводом к разногласиям, а затем и к трудовым спорам.

Трудовые правонарушения — это в то же время нарушения и правопорядка на производстве, и принципа законности в сфере труда. Конституция РФ закрепляет этот принцип: органы госу­дарственной власти, органы местного самоуправления, должност­ные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Кон­ституцию и законы (ст. 15) [ ]. Конституция предусматривает, что охрана прав и свобод граждан является обязанностью всех госу­дарственных органов, общественных организаций и должностных лиц, и закрепляет право граждан на судебную защиту. Закон­ность и демократия взаимосвязаны, являются неотъемлемыми чертами друг друга.

Подлинная демократия не может существовать вне закона. Она несовместима с анархией. В правовом государстве требуется обеспечить права и свобо­ды граждан, в том числе и в сфере труда, верховенство закона и социальной справедливости, равную ответственность каждого трудящегося, их трудовых коллективов за порученную работу.

В настоящий период на многих производствах страны количе­ство трудовых правонарушений увеличилось, особенно при пере­водах на другую работу и увольнениях работников. Они участи­лись особенно в отношении женщин и несовершеннолетних, кото­рых первыми увольняют. Этому способствуют проявление на производстве группового эгоизма, не учитывающего общественные интересы, законные права и льготы этих категорий трудящихся, а также все ухудшающаяся пропаганда трудового законодательства и его усвоение работодателями, многие из которых просто его иг­норируют и не несут за это ответственности. В подобной ситуации следует активизировать защитную функцию профсоюзов на всех уровнях и особенно на уровне организации.

Наличие в организациях трудовых споров всегда отражает уровень соблюдения законодательства о труде, законности и сте­пень активности профсоюзов в осуществлении профсоюзного контроля за трудовым законодательством, позволяющего неза­медлительно реагировать на трудовые правонарушения. Проф­союзы и юридическая служба должны пропагандировать трудо­вое законодательство, обучать трудящихся «бороться культурно за законность». Федеральный закон «О профессиональных сою­зах, их правах и гарантиях деятельности» в ст. 23 предусмотрел право профсоюзов на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров. Они могут участвовать в урегу­лировании коллективных трудовых споров (ст. 14). Профсоюзы имеют право на организацию и проведение забастовок, собраний уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других кол­лективных действий, используя их как средство защиты социаль­но-трудовых прав и интересов работников. В правовом государ­стве необходимо создать должную правовую защищенность чело­века на производстве. На это направлен установленный законом порядок разрешения трудовых споров.

Трудовые споры часто смешивают со спорами о пенсиях, по­собиях и услугах, а также спорами из процедурных правоотно­шений по их назначению, что не относится к отрасли трудового права и регулируется отраслью права социального обеспечения. Трудовые споры — это споры из правоотношений сферы дейст­вия трудового законодательства. Ими оспариваются в юрисдикционном органе разногласия по трудовым правам и исполне­нию трудовых обязанностей. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и гл. 60 и 61 ТК уже в своем названии предусматривают трудо­вые споры, порядок разрешения которых устанавливается ими для зашиты индивидуальных или коллективных трудовых прав.

Трудовой спор — это спор о реализации права, предусмотрен­ного трудовым законодательством, коллективным и другими до­говорами о труде или об установлении нового трудового субъек­тивного или коллективного права (неисковые споры).

Все трудовые споры можно класси­фицировать по трем основаниям: по спорящему субъекту; по ха­рактеру спора; по виду спорного правоотношения.

По спорящему субъекту все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. В индивидуальных спорах ос­париваются и защищаются субъективные права конкретного ра­ботника, его законный интерес, а в коллективных спорах — пра­ва, полномочия и интересы всего трудового коллектива (или его части), права профсоюзного органа как представителя работни­ков данного производства по вопросам труда, быта, культуры. В коллективных спорах защищаются права трудовых коллекти­вов, их жизненные интересы от волевого диктата работодателей, административно-управленческого аппарата, в том числе мини­стерства, ведомства как вышестоящего органа управления дан­ным трудовым коллективом. Коллективные споры могут возник­нуть из трех правоотношений: работников организации с работо­дателем, его администрацией, включая и вышестоящий орган управления; профсоюзного органа с администрацией, из социаль­но-партнерских правоотношений, представителей работников и работодателей с участием органов власти на федеральном, регио­нальном, отраслевом и территориальном уровнях.

По характеру спора все трудовые споры подразделяются на:

1) споры о применении норм трудового законодательства, ус­тановленных им, коллективным или трудовыми договорами, со­циально-партнерскими соглашениями о правах и обязанностях. Такие споры могут возникать из всех правоотношений сферы трудового права, т. е. как из трудовых, так и из всех других производных от них (например, из отношений по материальной ответственности). В таких спорах защищается и восстанавливает­ся нарушенное право работника или профсоюзного органа или полномочие трудового коллектива. Их за рубежом называют «споры о правах»;

2) споры об установлении новых или изменении существую­щих социально-экономических условий труда и быта, не урегу­лированных законодательством. Этого вида споры могут возни­кать из четырех правоотношений: а) из трудового — об установ­лении работнику в локальном порядке новых условий труда (нового срока отпуска по графику отпусков, нового тарифного разряда); б) профсоюзного органа с работодателем, его администрацией (например, спор при утверждении ими графика отпус­ков, распределении жилья); в) трудового коллектива (его орга­нов) с работодателем, его администрацией (например, спор СТК с администрацией при решении определенных вопросов управле­ния предприятием); г) профсоюзов как представителей работни­ков с представителями работодателей, их ассоциаций на различ­ных уровнях социально-партнерских отношений. Их называют «споры об интересах».

Трудовой кодекс регулирует порядок разрешения индивиду­альных трудовых споров работника с работодателем, его админи­страцией, а также порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (гл. 60 и 61) как о правах, так и об интересах.

Коллективные споры могут возникнуть из правоотношений: 1) трудового коллектива с работодателем, включая и вышестоя­щий орган управления; 2) профсоюзного органа с работодателем, его администрацией; 3) социально-партнерских правоотношений представителей работников и работодателей с участием органов власти на федеральном, отраслевом, региональном и других уровнях.

По правоотношениям, из которых может возникнуть спор,все трудовые споры делятся на споры из правоотношений:

1) трудовых (их абсолютное большинство);

2) по трудоустройству (например, не принятого по брони инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан за­ключить трудовой договор);

3) по надзору и контролю за соблюдением трудового законо­дательства и правил охраны труда;

4) по подготовке кадров и повышению квалификации работ­ников на производстве;

5) по возмещению материального ущерба работником пред­приятию;

6) по возмещению работодателем ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе или нарушением его права трудиться;

7) профсоюзного органа с работодателем по вопросам труда, быта, культуры;

8) коллектива работников с работодателем;

9) социально-партнерских правоотношений на четырех более высоких уровнях.

Классификация трудовых споров по трем указанным основа­ниям необходима для того, чтобы по каждому трудовому спору правильно определить его подведомственность (индивидуальный это или коллективный спор, спор о применении трудового зако­нодательства или об установлении новых условий труда, измене­нии существующих, и из какого правоотношения он возник).

Причины трудовых споров— негативные факторы, которые вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществле­ния субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

Условия возникновения трудовых споров **—** это тоже нега­тивные факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительно обостряют возникший спор. Но без причин сами условия не вы­зывают трудовой спор.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров «выявляет и обобщает причины и условия возникновения кол­лективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению» (ст. 1 Закона о коллективных трудовых спорах), что направлено на устранение как причин, так и условий трудо­вых споров и на их профилактику.

Причинами трудовых споров являются два субъективных не­гативных фактора (черты) спорящих сторон (или их представи­телей в коллективном споре), в результате которых по-разному оцениваются фактические обстоятельства, действия:

1) отставание индивидуального сознания от общественного,отклонение его от норм общеустановленной морали (со стороны не только представителей администрации, органов управления, но и отдельных работников, нарушающих трудовую и производ­ственную дисциплину, небрежно относящихся к вверенному иму­ществу предприятия, требующих не заработанную оплату или не полагающиеся им блага);

2) незнание или плохое знание трудового законодательства как отдельными руководителями производства, так и многими работниками и их представителями, т. е. низкая правовая куль­тура, правосознание.

Условия трудовых споров носят по отношению к спорящей стороне объективный характер, отражающий недостатки в работе конкретного производства,отрасли или недостатки и пробелы в трудовом законодательстве. Условия трудовых споров могут быть двух видов: производственного и правового характера. Они связа­ны с организацией производства или правотворчества — с приня­тием норм права, поэтому по отношению к спорящей стороне су­ществуют объективно в нашей жизни. В настоящее время с пере­ходом к рыночным отношениям появилась и третья, уже объективная причина, — тяжелый кризис нашего народного хозяй­ства, производства.

В юридических вузах США, Англии и других стран изучает­ся теория конфликтов (конфликтология); в США есть социаль­ные центры по изучению и разрешению конфликтов, в которых подготавливают менеджеров по конфликтам.

В последние годы в нашей стране социологи и психолога разрабатывают теорию конфликтов (конфликтологию). Юристы не приступили, к сожалению, к ее разработке.

Условия производственного характера отражают недостатки в организации труда и работы на данном производстве, в отрасли, например неритмичность работы или плохую организацию труда.

Условия трудовых споров правового характеравызываются недостатками в правотворчестве, в принятии, создании трудового законодательства (не совсем ясная и четкая формулировка от­дельных норм; пробелы в законодательстве, позволяющие по-раз­ному толковать нормы спорящими сторонами; определенное от­ставание отдельных норм от бурно развивающейся практики ор­ганизации труда и распределения и др.).

Но если причины трудовых споров отсутствуют2, то даже при наличии указанных условий (обстоятельств) трудовой спор не возникает. Профилактика трудовых правонарушений, т. е. их предупреждение с учетом конкретных условий и личности ра­ботника,— это одновременно и профилактика трудовых споров. Это является обязанностью администрации, профсоюзных орга­нов и юридических служб организации. Она по сфере своего воздействия — общая для всех рабочих и служащих. Но может быть и специальной для определенных категорий работников, например для несовершеннолетних, как наиболее часто нарушаю­щих трудовую дисциплину, для хозяйственных руководителей. Отраслевой, местной, локальной такая профилактика является для трудового коллектива.

## ***1.2. Принципы рассмотрения трудовых споров***

В отличие от ос­новных принципов трудового права, отражающих в кратком виде содержание норм всего трудового законодательства, принципы рассмотрения трудовых споров — это характерные черты конкрет­ного института трудового права. В кратком виде они определяют сам порядок рассмотрения трудовых споров, его организацион­ное построение и действия в нем субъектов процессуальных пра­воотношений.

Принципы порядка рассмотрения трудовых споров — основ­ные положения, отражающие суть норм данного института тру­дового права, определяющие существенные характерные черты этого порядка и направленность развития системы его норм. В нашей стране порядок рассмотрения трудовых споров демократи­чен, прост, гласен, удобен и доступен для каждого работника. Он позволяет полно, быстро, бесплатно разрешить до конца лю­бой возникший трудовой спор и восстановить нарушенные тру­довые права, законные интересы трудящихся.

Принципами рассмотрения трудовых споров являются: 1) де­мократизм порядка, т. е. участие широких масс трудящихся в разрешении споров; 2) простота порядка, т. е. его бесплатность, доступность и удобство обращения в юрисдикционные органы с трудовым спором; 3) законность, гласность, объективность и полнота исследования доказательств по спорам; 4) быстрота раз­решения спора; 5) обеспечение реального исполнения решения по трудовому спору, восстановления нарушенных трудовых прав. Рассмотрим подробнее каждый из этих принципов.

Демократизм, участие трудящихся через профсоюзы, тру­довые коллективы в разрешении споров.В КТС участвуют от сотрудников избранные члены трудового коллектива. Коллектив­ные трудовые споры рассматриваются в примирительной комис­сии с участием представителей трудового коллектива или проф­союза. Состав трудового арбитража комплектуется по соглаше­нию представителей трудового коллектива или профсоюза с работодателем, администрацией. Представители профсоюзов мо­гут выступать в суде в защиту интересов трудящихся (ст. 42, 44 ГПК РФ), а также в вышестоящем органе.

Бесплатность, доступность и удобство обращения трудя­щихся в юрисдикционный орган с трудовым спором.Работники для разрешения трудовых споров не теряют много времени и не несут никаких материальных затрат. Все юрисдикционные орга­ны близки к трудящимся. Спор может быть решен в КТС в той же организации, где работает работник, и в нерабочее для него время. Примирительные комиссии находятся непосредственно на производстве и состоят из работников данного производства. Суд, рассматривающий трудовой спор, находится в том же рай­оне, где занят работник. Коллективные трудовые споры рассмат­риваются примирительной комиссией и трудовым арбитражем также на производстве данного трудового коллектива и всегда бесплатно.

При предъявлении иска по трудовому спору истцы — рабочие и служащие во всех юрисдикционных органах освобождены от государственной пошлины и других расходов по ведению дела. Каждый трудящийся и представитель профсоюзного органа, тру­дового коллектива может получить по возникшему трудовому спору бесплатную юридическую помощь в юридических консуль­тациях профсоюзных органов (вышестоящих). Все это создает удобство и доступность защиты трудовых прав.

Законность, гласность, объективность и полнота исследова­ниядоказательств по трудовому спору, а следовательно, закон­ность его разрешения. Заседания КТС и суда по трудовым спо­рам проводятся открыто, публично.

Органы, рассматривающие трудовые споры, обязаны решать спор в соответствии с законом, объективно и полно исследовать материалы по делу, запрашивать при необходимости дополнитель­ные доказательства, вызывать свидетелей, приглашать экспертов.

Быстрота разрешения трудовых споровобеспечивается более краткими процессуальными и исковыми сроками.

Процессуальный срок— это установленный законом отрезок времени для процессуальных действий по начатому процессу:

- сроки рассмотрения в КТС — не более 10 дней, в суде —до 10 дней (и 7 дней дается для подготовки дела к рассмотрению), в вышестоящих органах — не более месяца со дня принятия заявле­ния, в примирительной комиссии и в трудовом арбитраже — до 5 рабочих дней со дня их создания, а с участием посредника — до 7 рабочих дней с момента его приглашения (назначения);

- сроки выдачи решений, выписок из них, а также подачи за­мечаний на протокол заседания везде трехдневные со дня выне­сения решения по трудовому спору;

- сроки обжалования решений по трудовому спору КТС в суд, а суда в вышестоящий суд — 10 дней со дня получения копии решения.

Некоторые сроки может устанавливать и изменять сам орган, рассматривающий спор, например срок исправления искового за­явления или представления дополнительных доказательств по делу. Установленные же законом процессуальные сроки он ме­нять не может, но вправе восстановить или продлить пропущен­ный по уважительной причине срок по ходатайству спорящей стороны, например восстановить срок обжалования.

Исковой, или давностный, срок— это установленный зако­ном отрезок времени для обращения в юрисдикционный орган за защитой нарушенного трудового права или законного интере­са. Поскольку пропуск срока давности для обращения влечет за собой потерю права на защиту в данном органе, исковые сроки рассматриваются как материальные сроки по осуществлению за­щиты материального права. Сроки давности — одна из предпосы­лок реализации права на защиту законных требований. Послед­ствием истечения давностного срока по трудовому спору являет­ся утрата права на иск, а если иск уже предъявлен, то может быть вынесено решение об отказе в иске из-за пропуска срока исковой давности. Течение срока исковой давности начинается со дня, когда заинтересованное лицо узнало о нарушении его права или должно было узнать об этом.

Иск по трудовому спору — это обращение в соответствую­щий орган (КТС, суд) за защитой нарушенного и оспариваемого права или охраняемого трудовым законодательством интереса субъекта трудового права. Все споры о применении установлен­ных условий труда являются исковыми. Споры об установлении новых условий труда по своему характеру являются неисковыми, так как здесь имеет место требование не о восстановлении нару­шенного права (как в исковых спорах), а об установлении ново­го права, новых условий труда и права на них. Ранее законом не устанавливалось для них давностных и процессуальных сро­ков. Трудовой кодекс их никак не выделил. Следовательно, они теперь рассматриваются и в КТС. Поэтому и для них теперь предусмотрен тот же процессуальный срок.

Исковые сроки по трудовым спорам следующие [ ]:

- для обращения работника с заявлением в КТС — три месяца; при пропуске его по уважительным причинам КТС на своем засе­дании может восстановить этот срок, а при пропуске без уважи­тельных причин — отказать в иске за пропуском давностного срока;

- для обращения работника с иском непосредственно в суд — три месяца, а по делам об увольнении — месяц со дня вручения прика­за об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;

для обращения работника в вышестоящий орган со спо­ром — три месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а об увольнении — месяц;

- для обращения администрации в суд с иском к работнику о возмещении ущерба, причиненного предприятию,— годичный ис-ковый срок со дня обнаружения ущерба.

Исковых сроков по делам о возмещении работнику вреда на производстве не установлено. Их нет и по исковым спорам.

Принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав выражается в том, что если работодатель добровольно не выполняет решение органа, рассмотревшего индивидуальный трудовой спор, то это решение исполняется в принудительном порядке через судебного пристава-исполнителя по соответствую­щим исполнительным документам.

## ***1.3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров***

Порядок рассмотрения трудового спора — это установленная для данного юрисдикционного органа форма процесса разбира­тельства, начиная с принятия заявления и кончая вынесением решения по данному делу.

Необходимо различать порядок рассмотрения индивидуаль­ных трудовых споров в КТС, суде и вышестоящем органе. Все эти органы могут осуществлять правовосстанавливающие дейст­вия, но в различном порядке. Большинство споров из трудовых правоотношений по применению трудового законодательства рас­сматриваются в общем порядке, начиная с КТС, и если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела спор, работник вправе перене­сти его на решение суда. Решение КТС может быть обжаловано любой спорящей стороной в суд. Такой общий порядок установ­лен ст. 390 ТК, а для суда — еще и ГПК РФ.

Комиссия по трудовым спорам — это орган трудового кол­лектива. Она образуется во всех организациях по инициативе работников и (или) работодателя на паритетных началах из представителей этих сторон. Как указывалось ранее, представи­тели работников избираются общим собранием (конференцией) работников тайным или открытым голосованием (по усмотре­нию собрания или конференции), а представители работодателя назначаются приказом работодателя. По решению общего собра­ния работников КТС могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и дей­ствуют на тех же основаниях, что и КТС организации. В КТС структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работ­ник самостоятельно или с участием его представителя не урегу­лировал разногласия при непосредственных переговорах с рабо­тодателем. Если исковой трехмесячный срок пропущен по ува­жительной причине, КТС может его восстановить. Заявление работника подлежит обязательной регистрации в журнале посту­пления заявлений, в котором отмечаются дата приема и рассмот­рения спора, его содержание и решение. Для организацион­но-технического обслуживания КТС (делопроизводство, хранение дела, выдача выписок из протоколов заседаний) приказом рабо­тодателя назначается специальный постоянный работник, кото­рый ведет журнал регистрации.

Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС исключитель­но демократичен. Спор рассматривается в удобное нерабочее вре­мя и обязательно в присутствии работника-заявителя. Заочное рассмотрение спора допускается только по письменному заявле­нию работника. Если работник вторично без уважительных при­чин не явится на заседание КТС, последняя может вынести реше­ние о снятии заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь.

Дело должно быть подготовлено к заседанию председателем или по его поручению членом КТС: вызваны необходимые свиде­тели по делу и проведена, если надо, соответствующими лицами техническая и бухгалтерская проверка, а также затребованы от ад­министрации соответствующие документы, расчеты. Администра­ция обязана их представить по требованию КТС.

Порядок проведения заседания КТС законом не определен. Поэтому заявитель и работодатель имеют право в начале заседа­ния КТС сделать мотивированный отвод любому члену комис­сии. Вопрос об отводе решается большинством присутствующих членов КТС. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины от каждой стороны членов комиссии, притом в равном количестве представителей работни­ков и работодателя. Заседание комиссии проводится открыто, на нем могут присутствовать желающие, и любой может быть вы­слушан по обстоятельствам данного спора.

Решение КТС принимает тайным голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих на заседании членов комиссии (ст. 388 ТК).

В решении комиссии указываются: полное наименование ор­ганизации, фамилия, имя и отчество, профессия, специальность, должность заявителя, даты обращения в КТС и рассмотрения спора, существо спора, фамилии присутствующих на заседании членов комиссии, представителей работодателя и профсоюзного органа (цехкома), результаты голосования и мотивированное со ссылкой на норму права решение. КТС может в решении ука­зать на немедленное его исполнение или на исполнение в опре­деленный срок. Решение КТС, как правило, имеет мотивиро­вочную и резолютивную части. Резолютивная часть решения должна быть записана в категорической, повелительной форме, например: «Предложить работодателю оплатить такую-то сум­му». Решения КТС в последующем в утверждении не нуждают­ся и исполняются немедленно. Комиссия не имеет права их пе­ресматривать, но может вынести дополнительное решение, если, например, в нем не была точно определена взыскиваемая сум­ма. Протокол заседания КТС должен быть подписан председа­телем или его заместителем и заверен печатью КТС. На его ос­новании работник, на которого работодатель возложил техниче­ское обслуживание КТС, в трехдневный срок со дня принятия решения должен вручить надлежаще заверенные копии решения КТС заинтересованному работнику и работодателю.

Решение КТС может быть обжаловано работником или адми­нистрацией в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копии решения. Пропуск этого срока не является основанием к отказу в приеме заявления судом. Суд на заседании может его восста­новить, если срок пропущен по уважительной причине, и рас­смотреть спор по существу.

Порядок рассмотрения трудовых споров в суде определен ГПК РФ и ст. 391—397 ТК. Одной из важнейших гарантий охра­ны трудовых прав граждан России является их право на судебную защиту (ст. 37 и 46 Конституции РФ). Суды не только восстанав­ливают нарушенные трудовые права, но выявляют причины и ус­ловия данных нарушений, проводят профилактическую работу по их устранению и предупреждению. Суд может выносить представ­ления в государственные органы, общественные организации и должностным лицам об устранении нарушений закона, причин и условий, способствующих трудовым правонарушениям.

Рассматривая трудовые споры, суд руководствуется как нор­мами трудового права, так и нормами гражданского процессу­ального права и соответствующими руководящими постановле­ниями Пленума Верховного Суда по трудовым делам, например постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» с последующими изменениями и дополнениями1.

Компетенция, правомочие суда в области трудовых споров определяется не только кругом споров, подведомственных суду, но и тем, что при рассмотрении спора суд может по своей ини­циативе привлечь на сторону ответчика третье лицо, виновное в грубом нарушении трудового законодательства. Если при рас­смотрении дела суд установит неправильные действия должност­ных лиц, свидетельствующие о грубом нарушении ими трудового законодательства, он должен согласно ст. 226 ГПК вынести част­ное определение для привлечения виновных руководителей к дисциплинарной, а в надлежащих случаях — и к уголовной от­ветственности. Эти частные определения направляются в соот­ветствующий орган, который в месячный срок должен сообщить суду о принятых мерах.

При принятии заявления по трудовому спору судья едино­лично решает вопрос о принятии или отказе в принятии заявле­ния к рассмотрению в соответствии со ст. 133—134 ГПК.

Законом установлены следующие давностные сроки для обра­щения с трудовым спором в суд:

- по спорам об увольнении — месячный срок, исчисляемый со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки с записью об основаниях прекра­щения трудового договора либо со дня, когда работник отказал­ся от получения приказа об увольнении или трудовой книжки;

- по иным трудовым спорам — трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении его права;

- по иску работодателя к работнику о возмещении материаль­ного ущерба, причиненного им организации,— один год со дня обнаружения ущерба;

- по спорам, которые рассматривались в КТС,— 10-дневный срок, исчисляемый со дня вручения копии решения комиссии. Этот срок является процессуальным, а не давностным. Его исте­чение влечет не отказ в иске (если он пропущен по неуважи­тельным причинам), как это имеет место при пропуске искового срока, а приведение в исполнение решения КТС в принудитель­ном порядке, если оно не исполняется добровольно. 10-дневный срок является процессуальным и потому, что он определяет дви­жение процесса по трудовому спору, а не само право на иск, как это бывает с давностным сроком.

Отказ судьи в принятии заявления по мотивам истечения срока исковой давности является незаконным. Вопрос о пропус­ке давностного срока должен решаться в судебном заседании при рассмотрении спора. Закон не определяет, какие причины считаются уважительными для восстановления давностного сро­ка. Это решает сам суд.

В случае признания уважительными причин пропуска срока исковой давности нарушенное право подлежит защите.

Право возбуждения дела в суде имеют не только заинтересо­ванный работник, работодатель, но и прокурор (ст. 45 ГПК), а также профсоюз.

Истцы — работники и выступающие от их имени профсоюз­ные органы — по всем трудовым делам освобождаются от уплаты государственной пошлины и других судебных расходов (ст. 89 ГПК, ст. 393 ТК). Если иск работника удовлетворяется, то су­дебные расходы, в том числе государственная пошлина, взыски­ваются с ответчика. При отказе работнику в иске судебные рас­ходы ни с одной стороны не взыскиваются.

В случаях, когда истцом является организация, с нее взыски­ваются судебные издержки (по спору о материальной ответст­венности работника).

Заявление, поданное в суд о рассмотрении трудового спора, не является жалобой, приносимой в вышестоящую инстанцию (отменяющую решения нижестоящей). Поэтому суд не может от­менить, изменить или оставить в силе решение КТО; он решает спор по существу.

Иски о восстановлении на работе в суде первой инстанции рассматриваются судьями единолично, а в кассационной и над­зорной инстанциях — в составе председательствующего и двух судей (ст. 14 ГПК).

Остальные трудовые споры решает единолично судья. С со­гласия участников спора суд может единолично решать и дела о восстановлении на работе.

Суд решает трудовой спор в соответствии с обстоятельствами дела и законодательством. В решении он указывает, какие требо­вания, на каком основании, в каком размере и в отношении ка­кого ответчика подлежат удовлетворению или в каких отказано.

Только истец может изменить свои исковые требования в суде, увеличить или уменьшить их, изменить предмет и основа­ния иска, отказаться от последнего. Если меняются и предмет, и основания иска одновременно, то это ведет к заявлению совер­шенно нового иска.

Разрешение спора в суде может окончиться и мировым со­глашением (ст. 39 ГПК). О принятии отказа истца от иска по трудовому делу или об утверждении мирового соглашения спо­рящих сторон трудового правоотношения суд выносит определение, которым одновременно прекращает производство по делу (ст. 173 ГПК). Условия мирового соглашения не должны нару­шать законодательство, трудовые права работников и интересы организации. В частности, суд не должен утверждать мировое соглашение по делу о восстановлении на работе, влекущее в об­ход закона освобождение виновного должностного лица от мате­риальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, в связи с оплатой вынужденного прогула. Определение об утвер­ждении мирового соглашения или об отказе в этом выносится судом в совещательной комнате после обсуждения вопроса о за­конности соглашения.

Суд, рассматривая трудовой спор, решает его на основании всех имеющихся материалов. При этом он не связан предшест­вующим решением комиссии по трудовым спорам, хотя исследует его для установления истины по делу. Суд может выйти за преде­лы заявленных истцом требований (ст. 196 ГПК), если это выте­кает из оснований того же иска. Например, суд может взыскать оплату за вынужденный прогул при восстановлении незаконно уволенного, хотя в исковом заявлении истец об этом и не просил.

Все трудовые споры рассматриваются в суде по месту нахож­дения ответчика.

Обжаловать решение суда в вышестоящий суд может любая сторона в 10-дневный срок (ст. 338 ГПК). В тот же срок оно может быть опротестовано прокурором. Пропустившие этот срок лишаются права на подачу жалобы. Но при уважительной при­чине пропуска срока суд может восстановить его. Вышестоящий суд в кассационном порядке имеет право оставить решение суда в силе, изменить или отменить его полностью или в части. От­меняя решение суда, вышестоящий суд может передать дело на новое рассмотрение в тот же суд в ином или в том же составе, или сам вынести новое решение по существу спора (ст. 361 ГПК), или прекратить дело, или оставить иск без рассмотрения. Если решение суда отменяется по кассационной жалобе, то во­прос об обратном взыскании выплаченных сумм в порядке пово­рота исполнения разрешается судом во всех случаях. Это обрат­ное взыскание производится лишь по решению суда.

Вступившие в законную силу решения, определения и поста­новления судов могут быть пересмотрены в порядке надзора по соответствующим протестам. Если решение суда отменяется в порядке надзора, то с трудящегося, получившего по этому реше­нию определенные суммы, эти суммы обратно не взыскиваются, за исключением случаев, когда решение суда было основано на подложных документах или ложных сведениях, представленных истцом. Закон РФ от 27 апреля 1993 г. «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» предусмотрел, что гражданин может обжаловать в суд любые коллегиальные и единоличные решения органов и должностных лиц, нарушающих его права и свободы (следовательно, и в сфе­ре труда) или создающих препятствия для их осуществления, а также если на него незаконно возложена какая-либо обязанность или он незаконно привлечен к какой-либо ответственности. Это обжалование может быть либо непосредственно в суд в трехме­сячный срок, либо в месячный срок после получения граждани­ном письменного уведомления об отказе вышестоящим органом (должностным лицом) в удовлетворении его жалобы или со дня истечения месячного срока после подачи им жалобы, если не по­лучен ответ на нее. Такая жалоба в суд возможна и в случаях, когда предусмотрен иной порядок судебного обжалования.

Рассмотрение трудовых споров в вышестоящих органахнадо отличать от рассмотрения вышестоящим органом или работодате­лем любой жалобы на действия нижестоящих хозяйственных ру­ководителей, которую они рассматривают в установленном адми­нистративным правом порядке. Закон не запрещает работнику или трудовым коллективам обращаться с жалобой на действия должностных лиц, в том числе и по вопросам, которые они могут оспаривать как трудовые споры в юрисдикционных органах. Та­кая жалоба должна быть рассмотрена в 20-дневный срок.

Исковые сроки для обращения этих работников со спором в вышестоящий орган те же самые — месячный по спору об уволь­нении и трехмесячный по спорам о переводах и дисциплинар­ных взысканиях. Вышестоящий орган обязан рассмотреть спор в месячный срок со дня поступления заявления.

Спор решается в присутствии работника, если он не просит рассмотреть его заявление заочно или не явился без уважительной причины по вторичному вызову. Вышестоящими органами также рассматриваются споры судей, прокуроров, их заместителей и по­мощников по вопросам увольнения, перевода и наложения дисцип­линарных взысканий. Как указывалось, все трудовые споры госу­дарственных служащих может рассматривать вышестоящий орган (или суд). Орган, рассматривающий спор, вправе пригласить на него представителя органа власти и управления, профсоюза и дру­гих общественных организаций, принявших оспариваемое решение.

Решение вышестоящего органа по спору должно быть основа­но на законодательстве и мотивировано. В случае незаконного увольнения, перевода или наложения дисциплинарного взыска­ния вышестоящий орган принимает решение об отмене соответ­ствующего приказа, распоряжения, постановления. Он не может применить к работнику более строгую меру, но вправе заменить примененную меру дисциплинарного взыскания на более мягкую с учетом конкретных обстоятельств проступка, предшествующей работы и поведения работника.

Вышестоящий орган при восстановлении работника на преж­ней работе принимает решение и об оплате за время вынужден­ного прогула при незаконном увольнении за все его время.

Копии решения вышестоящего органа в трехдневный срок по­сле его принятия должны быть направлены или вручены заинтере­сованному работнику и органу, действия которого были оспорены.

Споры судей, прокуроров и следователей по вопросам дисци­плинарных взысканий, перевода и увольнений регламентируются специальным законодательством о судьях, прокурорах и следова­телях. Так, Федеральный закон от 14 марта 2002 г. «Об органах судейского сообщества в Российской Федерации»' подробно уре­гулировал решение этих вопросов коллегиями в отношении су­дей. Законодатель предусмотрел порядок проведения аттестации судей, присвоения им квалификационных классов, снижения или лишения их.

## ***1.4 .Понятие и виды коллективных трудовых споров***

В Федеральном законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» дано следующее определение: «Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работни­ками и работодателями по поводу установления и изменения ус­ловий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений» (п. 1 ст. 2). Статья 398 ТК, закрепляя это понятие, дополнила его словами «а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудо­вого права в организациях». Таким образом, отказ работодателя учесть мнение профсоюзного органа является поводом к коллек­тивному трудовому спору. Моментом начала коллективного тру­дового спора является день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работ­ников (их представителей) или несообщение им своего решения в установленный законом срок, а также дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров. Сами разногласия по установлению или выполнению коллективных договоров, со­глашений о социально-трудовых отношениях — еще не трудовой спор, поскольку эти разногласия могут быть урегулированы сами­ми спорящими сторонами, и тогда трудового спора не возникнет. А вот неурегулированные самими сторонами разногласия уже представляют коллективный трудовой спор работников с работо­дателем, разрешаемый примирительной процедурой.

Предметом коллективного трудового спора являются закон­ные интересы и права объединенных в трудовые коллективы ра­ботников.

В коллективном споре выступают представители спорящих сторон, и Закон их определяет. Представители работников — это органы профессиональных союзов и их объединений, уполномо­ченные на представительство в соответствии с их уставами, ор­ганы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников организации, филиала, представитель­ства и уполномоченные им. Представители работодателей — руко­водители организаций или другие уполномоченные в соответст­вии с уставом лица, полномочные органы объединений работода­телей, иные уполномоченные работодателями органы. Само название «коллективные трудовые споры» указывает на то, что их спорящим субъектом являются трудовой коллектив работни­ков или несколько трудовых коллективов работников.

Представителями работодателей в таких коллективных трудо­вых спорах на уровне выше организации являются полномочные органы соответствующих объединений работодателей и иные упол­номоченные работодателями органы (ст. 2 Федерального закона).

В указанном выше легальном понятии коллективного трудо­вого спора законодатель впервые употребляет термин «социаль­но-трудовые отношения», не разъясняя, какие отношения он ох­ватывает. Думается, что речь идет об отношениях не только тру­довых, но и других общественных отношениях, непосредственно тесно связанных с трудовыми, являющихся предметом трудового права и права социального обеспечения. Поскольку термин «социальное» аналогичен термину «общественное», социально-трудо­вые отношения можно считать синонимом общественно-трудо­вым отношениям (как главному предмету трудового права). По­этому мы будем считать впредь, что этот термин охватывает все общественные отношения по труду работников, являющиеся предметом трудового права. Легальное понятие коллективного трудового спора говорит о выполнении лишь коллективных до­говоров, соглашений, а не о применении трудового законодатель­ства (как было в союзном Законе о коллективных трудовых спо­рах). Ныне появились многочисленные коллективные трудовые споры о невыплате заработной платы, приводящие к забастов­кам, другим коллективным протестам. Следовательно, в понятие «коллективные трудовые споры» правильнее будет добавить «и применения трудового законодательства».

Указанное ранее Генеральное соглашение между общероссийски­ми объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2002—2004 гг. определило согласованные позиции сторон этого соглашения по основным прин­ципам проведения социально-экономической политики и их совмест­ные действия по его реализации. Уже само название разделов дан­ного правового акта социального партнерства показывает, по каким вопросам при коллективных переговорах о принятии такого согла­шения и при его выполнении возможны коллективные трудовые споры. Это надо учитывать, поскольку ранее указанное легальное понятие коллективных трудовых споров ограничивает их вопросами «социально-трудовых отношений». В Генеральном соглашении при­знается и такой вид коллективного трудового спора, как спор не только по выполнению соглашений, коллективных договоров (как в ст. 398 ТК), но и по применению вообще трудового законодательст­ва по коллективным социально-трудовым правам и интересам. Это также подтверждает необходимость дополнить легальное понятие коллективных споров словами «по применению трудового законода­тельства».

Виды коллективных трудовых споров различаются по харак­теру спора и по правоотношениям, из которых вытекает спор.

По характеруразличают споры работников с работодателями (или их представителями) по поводу:

- установления или изменения условий труда, заключения или изменения коллективных договоров, соглашений по вопросам труда и быта работников;

- выполнения коллективных договоров, соглашений, трудового законодательства.

По правоотношениям, из которых возникают коллективные трудовые споры, различают:

- спор из правоотношения трудового коллектива работников организации с работодателем (администрацией);

- спор из правоотношения профсоюзного органа организации с работодателем (администрацией);

- споры широкой сферы из правоотношений социальных парт­неров выше уровня организации.

Поскольку согласно ст. 2 Зако­на РФ «О коллективных договорах и соглашениях» в ред. от 24 ноября 1995 г. таких уровней соглашений выше организации мо­жет быть четыре, то и коллективных трудовых споров выше уровня организации может быть четыре вида, т.е. возникающих из правоотношений соответствующих социально-партнерских уровней: Российской Федерации, субъекта Российской Федера­ции, отрасли и территории.

Как видно, все коллективные споры — это споры, касающиеся сферы социально-партнерских отношений на различных их уров­нях. И спорящими сторонами в коллективном трудовом споре являются коллективы, объединения работников и работодатели, их объединения в лице соответствующих представителей в зави­симости от уровня социально-партнерских правоотношений: на уровне организации, на федеральном, отраслевом, региональном, территориальном уровнях.

Профсоюзы вправе (ст. 14 Федерального закона от 12 янва­ря 1996 г. о профсоюзах) участвовать в урегулировании коллек­тивных трудовых споров. Они имеют право на организацию и проведение в соответствии с Федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетиро­вания и других коллективных действий, используя их как сред­ство защиты социально-трудовых прав и интересов работников. Профсоюзы, их представители выступают в коллективных спо­рах со стороны работников.

Поскольку Федеральный закон о коллективных трудовых спорах предусмотрел, что представителями работников в коллек­тивных трудовых спорах являются органы профсоюзов, их объе­динений и т. д., уполномоченные на представительство, то каж­дому виду коллективного трудового спора соответствуют опреде­ленные социально-партнерские органы и их представители как стороны данного спора.

# 2. УРЕГУЛИРОВАНИЕ И ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ: ПРИМЕРЫ ПРАКТИКИ

## ***2.1. История создания и общая характеристика производственной***

## ***деятельности ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-Холдинг»***

История ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдин» началась с 1933 года разработкой и серийным производством первых отечественных мотоциклов ИЖ-7, ИЖ-8, ИЖ-9 и ИЖ-12, а во время Великой Отечественной Войны – пулеметов «Максим». После войны на предприятии начался выпуск охотничьих ружей. Последняя модель ИЖ-49 получила высокую оценку специалистов и была запущена в массовое производство. Особой страницей в истории предприятия является изготовление опытной партии (1500 штук) знаменитого АК-47 – автомата Калашникова.

С созданием в Советском Союзе ракетной отрасли военно-промышленного комплекса, предприятие было перепрофилировано на производство оборонной наукоемкой продукции. «Ижевский мотозавод» стал стартовой площадкой для многих видов изделий, прежде всего для нужд армии.

В середине 50-х годов предприятие приступило к серийному выпуску электронно-моделирующей станции «Электрон», которая использовалась при проведении сложных исследований разработки ракетно-космических систем и комплексов. Одновременно на заводе создавались счетно-решающие приборы для самоходных танковых установок «Астра», «Шилка», «Ваза» и осваивался выпуск топографических привязчиков.

Уникальный творческий потенциал предприятия, способность его коллектива быстро и качественно решать сложные производственные задачи были высоко оценены руководством страны. Это во многом определило то, что в 50-е годы «Ижевский мотозавод» стал участником реализации двух важнейших государственных программ. **Первая из них** – освоение космического пространства, в соответствии с которой была изготовлена аппаратура связи и телеметрических измерений для обеспечения полета первого спутника Земли и первого космонавта Юрия Гагарина.

Начало 60-х годов – новый шаг предприятия в освоении космоса. Начато серийное производство средств приема и автоматизированной обработки телеметрической информации. Освоен выпуск быстродействующего радиотелеметрического комплекса «БРС-1» в подвижном и стационарном вариантах, радиотелеметрический комплекс «БРС-1» в составе машин приема и регистрации информации «МА-9», а также машин обработки информации  «МО-9».

Вскоре был создан ряд модификаций новых станций: «МА-9 МК», «МА-9 МКЛЗС», «МА-9МКЛ», «МА-9 МКТ». С этого времени практически все полигоны, космодромы и пункты наземного наблюдения за космическими объектами оснащаются телеметрической техникой производства «Мотозавода».

Предприятие участвовало в реализации космических программ: «Восток», «Венера», «Марс», «Салют», «Мир», «Союз», «Прогресс», «Фобос», «Союз-Апполон», «Буран – Энергия», МКС и других. **Второй** государственной программой, определившей почти на полвека одно из основных направлений развития завода, стала Программа создания ракетно-ядерного щита страны. Здесь можно выделить **три важнейших этапа.** **Первый** – связан с серийным изготовлением командных приборов и системы управления для оперативно-тактических жидкостных ракет 8К-11, 8К-14, серийное производство которых продолжалось  20 лет.

В середине 60-х годов организован выпуск бортовой аппаратуры системы управления для оснащения первой отечественной твердотопливной ракеты «Темп-С», которая принята на вооружение в 1965 году. На протяжении четверти века этот комплекс успешно эксплуатировался сначала РВСН, затем – сухопутными войсками. Для предприятия это был сложный период освоения и серийного производства бортовых систем управления оперативно-тактических ракет. Работа по их серийному производству преобразила завод и подняла его до передового в стране уровня.

**Второй** этап участия предприятия по существу открыл новое направление в отечественном ракетостроении – оснащение ракетным вооружением самых мощных атомных подводных лодок стратегического назначения проектов 941 и 667. Это было время создания для ВМФ СССР нового поколения ракетных комплексов. За достигнутые успехи в освоении и организации производства ракетной и космической техники «Ижевский мотозавод» награжден орденом Ленина (1961 год), орденом Трудового Красного Знамени (1970 год) и орденом Октябрьской Революции (1976).

ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдинг» – современное многопрофильное приборостроительное предприятие, обладающее передовыми технологиями, позволяющими создавать изделия, отвечающие требованиям рыночной экономики. Деятельность предприятия ориентирована на интеграцию в едином цикле разработки, производства, поставки и дальнейшего обслуживания продукции при взаимодействии и тесном сотрудничестве с ведущими НИИ и КБ страны. Основные направления деятельности – производство различных видов приборной техники: бортовые и наземные системы управления ракетными комплексами различного класса; автоматизированные комплексы и системы обмена данными; системы приема-передачи, хранения и обработки телеметрической    информации; аппаратура специальной связи и радиотехнические системы; ЭВМ специального назначения серии «Багет»; автоматизированные системы контроля электропараметров печатных плат, кабелей,   жгутов, релейно-коммутационных изделий, а также изделий на базе цифровых интегральных микросхем; медицинская техника; узлы и компоненты для автомобильной промышленности; изделия производственно-технического назначения  (микропроцессорные устройства управления лифтами); товары народного потребления; продукция для сельского хозяйства, топливно-энергетического комплекса и в интересах ОАО «Российские железные дороги».

На предприятии разработана, внедрена, сертифицирована и успешно функционирует система менеджмента качества, соответствующая требованиям стандартов: ГОСТР ИСО 9001-2001 ГОСТ РВ 15.002-2003.

ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдинг» – объединение предприятий, предоставляющих потребителям на российском и международном рынках широкий спектр продукции и услуг под едиными товарным знаком, фирменным логотипом и брендом «Аксион». Предприятия холдинга специализируются на проектировании, производстве, обслуживании бытовой и медицинской техники, автокомпонентов, продукции производственно-технического назначения, измерительного оборудования, приборов, систем и комплексов управления, связи, телекоммуникации, вычислительной техники для нужд потребителей, экономики, космоса и обороны.

**Основные направления деятельности:** ракетно-космическая деятельность: приборы и системы управления ракетных комплексов «Тополь-М», «Брамос», «Протон-М», «Ангара», «Искандер-М» и др.; командно-измерительные комплексы для управления космическими аппаратами: «Тамань-База МС», «Фазан-МК»; малогабаритные приемо-регистрирующие телеметрические станции (МПРС); антенные устройства обеспечения автоматической стыковки космических аппаратов: 2АО-ВКА, 4АО-ВКА.Полуавтоматический электронный коммутатор «Сандал», предназначен для обеспечения телефонной конфиденциальной связью стационарных и подвижных объектов. Реализует автоматический и ручной режимы коммутации, обеспечивает подключение 16 четырехпроходных абонентских линий и 5 импульсных каналов дальней связи; многофункциональный комплекс средств приема, передачи и распределения данных для организации сетей обмена информации «Черемша». (Подготовка производства); ручной (шнуровой) коммутатор четырехпроводной дальней связи П209И. В зависимости от объема коммутирующих цепей и условий эксплуатации выпускается в нескольких вариантах; многопротокольный криптомаршрутизатор «Вулкан» – для построения высокоскоростных защищенных IP-интерсетей на базе разнородных открытых каналов связи и сетей передачи данных. (Подготовка производства); маршрутизатор для организации взаимодействия территориально разнесенных локальных сетей по открытым и закрытым каналам «Атолл». (Подготовка производства).

Аппаратура управления высокоточным оружием: гирокоординаторы и блоки электронные для изделий  «Краснополь», «Китолов -2М»,    «Вихрь-1». Предназначены для приема, обработки и формирования сигналов управления рулями гаубичных снарядов и управляемых ракет.

Автоматизированные системы управления для ВМФ: автоматизированные комплексы управления для подводных  и надводных кораблей ВМФ; береговая автоматизированная система обмена данными с подводными и надводными кораблями ВМФ, которая состоит из рабочих мест, объединенных в локальную вычислительную сеть; ЭВМ специального назначения серии «Багет». Носимая ЭВМ «Багет-41» («Багет 41-10») для организации выносных и подвижных рабочих мест операторов. Выполнена в герметичном корпусе из алюминиевого сплава, с герметичной клавиатурой, манипулятором и жидкокристаллическим дисплеем. Предназначена для работы в полевых условиях, а также на вездеходных и гусеничных шасси, морских и речных судах, допускает десантирование.

Предприятие предлагает современные универсальные системы автоматизированного контроля (АСК) для производства: многослойных печатных плат; кабельных изделий, включая кабельные сети; релейно-коммутационной аппаратуры; цифровых логических блоков и узлов; аналого-цифровых устройств и др.

ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдинг» – многопрофильная компания, включающая в себя юридически самостоятельные дочерние акционерные общества и филиалы. Основной профиль компании – приборостроение в области наземной и космической связи, телеметрии, аппаратуры специального и производственно-технического назначения, бытовой аппаратуры, медицинской техники и инструмента.

Производственная база предприятия позволяет производить продукцию практически по замкнутому технологическому циклу: литье цветных и черных металлов; переработка термореактивных и термопластичных пластмасс и резины; обработка металлов резанием на универсальных станках, станках с ЧПУ и обрабатывающих      центрах, включая          обработку деталей для прецизионных приборов и механизмов; холодная штамповка; производство печатных плат; производство моточных изделий; производство тонкопленочных  микросборок частного применения на     ситале, поликоре, полиимидной пленке и толстопленочных микросборок на керамических подложках; производство кабелей для межблочных соединений; конструкционная пайка и сварка, включая лазерную сварку и пайку в расплаве солей; сварка и пайка различных материалов; лакокрасочные, гальванические и химические покрытия; все виды термической обработки черных и цветных металлов и сплавов; сборка радиоэлектронных приборов, устройств, систем и комплексов; комплексные испытания аппаратуры.

Инструментальное производство обеспечивает полностью потребность  в специальной технологической оснастке, инструменте и других средствах технологического оснащения  не только дочерних предприятий и компаний входящих в состав ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-холдинг», но и обеспечивает поставки специальной технологической оснастки всем заинтересованным организациям.

## ***2.2. Анализ состава персонала организации на примере сборочных***

## ***цехов***

### В настоящее время на ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-Холдинг» работает свыше 8 000 человек. Для примера о составе, образовании и возрасте работающих можно проанализировать персонал сборочных цехов №1, №2, и №3. Производственная деятельность этих цехов практически одинаковая – сборка готовых изделий.

### Данные о численности и обобщенные данные об образовании и о составе сотрудников (работников), а также об изменении численности сотрудников (работников) приведены в таблицах 3, 4 и 5 (см. табл. 3, 4, 5. Приложение).

Проанализировав данные таблиц, можно сделать вывод, что коллектив сборочных цехов имеет большой трудовой потенциал, т.к. возраст сотрудников от 25 до 55 составляет большую часть коллектива – 479 человек. Однако в образовательном уровне коллектив имеет низкий потенциал из общего числа работающих: среднее профобразование – 121, высшее профессиональное образование только 59 человек.

Штат сотрудников, за последние годы менялся только по инициативе руководства завода. С внедрением в производственный процесс новых поточных линий и современных станков с ЧПУ, создание автоматизированных рабочих мест все эти мероприятия приводили к сокращению численности рабочих в цехах. Ведущие специалисты исследуемой организации имеют достаточный потенциал для успешной работы в условиях существующей конкуренции, они имеют высшее образование, опыт и стаж работы, позволяющие грамотно ориентироваться в условиях жесткой конкуренции среди организаций с аналогичным видом деятельности.

Организация труда в сборочных цехах способствует наилучшему соединению техники и людей, обеспечивает наиболее эффективное использование живого труда и направлена на сохранение здоровья работников, повышение их удовлетворенности трудом за счет повышения его содержания.

Важное направление организации труда – разделение труда, представляющее собой расстановку работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей по их специальностям и квалификации. Специализация трудовой деятельности обусловлена значительным увеличением производительности труда за счет его разделения, расчленения на ряд частичных функций, операций в пределах производительных циклов. Следует отметить, что разделение труда в сборочных цехах, означает одновременное сосуществование различных видов трудовой деятельности, играет важную роль в развитии организации труда: во-первых, оно является необходимой предпосылкой процесса производства и условием повышения производительности труда; во-вторых, позволяет организовать последовательную и одновременную обработку предмета труда во всех фазах производства; в-третьих; способствует специализации производственных процессов и совершенствованию трудовых навыков участвующих в них работников.

Внедрение автоматизации в производство внесло существенные изменения в условия труда персонала: замену жестких перечней профессий и должностных инструкций более ши­рокими, более приемлемыми и удобными для работников; переход на гибкие формы оплаты труда; объединение инженеров, ученых и производственников в сквозные (от конст­руирования до изготовления изделий) коллективы – проектно-целевые группы. Внедрение автоматизации в производство создает устойчивость, стабильность. Хотя ЭВМ и требуют творчества от немногих лиц, они означают стандартизацию работал для многих работников.

На ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-Холдинг» существует своя специфика в управлении персоналом, которая ос­новывается на следующих особенностях: на­ем на длительный срок; повышение заработной платы с выслугой лет; участие работников в распределении прибыли цехов; переплетение интересов и сфер жизнедеятельности завода и работников: высокая зависимость работника от своего завода, цеха, предоставление ему зна­чительных специальных гарантий и благ в обмен на высокий качественный труд; приоритет коллективного начала перед индивидуализмом, поощрение коо­перации людей внутри цехов, в рамках разного рода небольших групп, ат­мосфера равенства между работниками независимо от занимаемых постов; поддержание баланса влияния и интересов трех основных сил, обеспечи­вающих функционирование завода в целом и его производственных подразделений: управляющих и начальников цехов, специалистов различных цехов, рабочих и инвесторов; формирование заинтересованности в создании и поддержании производственных связей между фирмами, заводами – деловыми партнерами, в том числе между поставщиками и покупателями продукции.

Таким образом, система управления персоналом на ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-Холдинг» предполагает га­рантии занятости, привлечение новых работников,их подготовку, оплату труда в зависимости от стажа работы, гибкую систему заработной платы.

Гарантированная занятость обеспечивается на заводе в определенной степени системой найма на длительный срок (указанный в трудовом контракте или договоре), которая распространяется на работников до дос­тижения ими 55-60 лет. Эта система охватывает примерно 85-90% численности рабочих предприятия. Однако в случае резкого ухудшения финан­сового положения предприятия руководство может провести увольнения; по поводу гарантии занятости официальных документов нет. Условия увольнения работников по инициативе руководства оговорены в коллективном договоре. Тем не менее считается, что гарантированная занятость, предоставляемая ОАО «Аксион-Холдинг» своим работ­никам, лежит в основе тех успехов, которых им удалось добиться в области по­вышения уровня производительности труда и качества продукции, в обеспечении лояльности работников по отношению к своему заводу.

Формы, система и уровень оплаты труда на «Ижевском мотозаводе «Аксион-Холдинг» предусматривают следующее: рабочие получают повременную оплату, что связано с высоким уровнем механизации и автоматизации труда, где выработка от рабочего практически не зависит; минимальная оплата труда (как и почасовые ставки) регулируется законом; при определении среднего уровня оплаты финансовые специалисты завода следят, чтобы она не бы­ланиже, чем у рабочих других заводов, с аналогичным видом деятельности, в данном географическом районе; абсолютные размеры заработка зависят от квалификации работника;заработокобычно повышается ежегодно для всех работников, чья, работа оценивается положительно. Аттестация новых работников проводится ежегодно, а после пяти лет работы в данном цеху, каждые 5 лет. Работу оценивает руководитель цеха и специалисты отдела кадров на основе сведений, представляемых непо­средственным начальником; размеры заработков инженерно-технических работников и руководства не оглашаются.Они устанавливаются на основе индивидуального соглашения между администрацией и соответствующим работником; премии выплачиваются обычно только высшему руководству завода. По­ощрение осуществляется путем материального стимулирования и продви­жения по ступеням иерархии. Продвижение по службе непосредственно, связано с повышением квалификации через систему обучения.

На некоторых участках и подразделениях завода системы оплаты труда отличаются негиб­костью, не обладают достаточным мотивационным эффектом и слабо стимули­руют повышение производительности труда. Уровень оплаты труда руководителей на заводе имеет важное значение при сопоставлении конкуренто­способности продукции завода с другими промышленными предприятиями, выпускаемым аналогичную продукцию. В основном система оплаты труда на заводе построена таким образом, что фиксированная зарплата может только расти и практически никогда не уменьшается. Гибкая система оплаты труда, когда определенная часть заработка ставится в зависимость от общей эффективности работы, обеспечивает возможность избе­жать увольнений и разовых сокращений базовой зарплаты и повышать произво­дительность труда.

Основные виды дополнительной оплаты труда на ОАО «Аксион-Холдинг»: премии управленческому персоналу; компенсационные выплаты при выходе на пенсию; специальные премии менеджерам в зависимости от их успехов в производственной деятельности; при неизменном размере базового оклада премии, зависящие от прибыли; доплаты за повышение квалификации и стаж работы; продажа работникам акций завода и др.

Премии руководства завода зависят от того, как измеряются финансовые ре­зультаты деятельности ОАО «Аксион-Холдинг». Обычно это достижение краткосрочных (квар­тальных или годовых результатов, не учитывающих всех факторов, влияющих на эффективность деятельности завода.

Успех руководителя подразделения, цеха обычно оценивается с точки зрения финансовых резуль­татов и результатов производственной деятельности. На заводе установлены также специальные привилегии в оплате труда работников высшего уровня управления. Для экономистов завода существует проблема, которая состоит в том, чтобы рост оплаты труда не опережал темпов роста производительности, эффективности, что наблюдается в большинстве небольших производственных компаний и фирм. Гибкие системы оплаты труда основаны на участии работников в прибылях завода, цеха или в распределении доходов.

На заводе экономистами используются различные программы участия работников в прибылях, в частности, для образования оплаты труда менеджеров; для разовых премиальных, выплат по итогам года, размер которых зависит от объема полученной заводом прибыли. Система распределения доходов предполагает создание определенного меха­низма распределения дополнительных доходов, получаемых в результате роста производительности труда в том подразделении, где работник трудится. При этой системе премиальные выплаты зависят от производительности труда, качества про­дукции, экономии материалов, удовлетворения требований потребителей, надеж­ности работы.

Премиальные выплаты получает каждый работник, но их уровень зависит от результатов деятельности конкретного подразделения, в котором он работает. При такой системе существует тесная взаимосвязь между результатами работы и размером премии у каждого работника. Этоне просто новая система оплаты труда, а новый подход к повышению эф­фективности работы каждого работника, повышению производительности труда, качества продукции и сокращению издержек производства.

Практика показывает, что использование гибких систем позволяет значитель­но повысить уровень оплаты труда при одновременном увеличении производи­тельности труда и прибыльности производства. Это новый подход к формирова­нию системы оплаты труда. Он включает также элементы морального стимулиро­вания работников, в частности за рационализаторскую деятельность, новые по­ложения о разделении ответственности, стабильности состава работников цеха, текучести кадров и др.

Производительность труда на заводе во многом зависит теперь не от квалификации ра­ботника, а от рациональной организации труда. При измерении производительности труда на заводе «Аксион-холдинг» экономисты обычно пользуются одним показа­телем – выпуском продукции в час на одного работающего с учетом таких факторов как труд, капитал, материалы и энергию.

## ***2.3. Социально-психологические аспекты управления персоналом на***

## ***заводе***

Комплексный подход к управлению как единству всех функций позволил выделить новое в характере управления на предприятии – функцию руководства персоналом. Руководство персоналом как функция управления призвано объединять, ко­ординировать, взаимоувязывать и интегрировать все прочие функции в единое целое. Важнейшие принципы руководства персоналом завода – это ответственность каждого работника за его работу и знание каждым работником, кому именно он подчинен и от кого получает указания.

Система управления, состоящая из иерархии различных ступеней (звеньев), предполагает закрепление различных этапов управления за отдельными руково­дителями или органами (аппаратом) управления. Эти руководители имеют разные ранги. Так, при развитой иерархии управления высший руководитель не занят какой-либо одной функцией управления. Главная задача высшего руководства – процесс управления в целом: координация разных функций, их увязка и согласо­вание; подбор руководителей соответствующих служб и подразделений; органи­зация иерархии управляющей системы в целом. Руководители среднего и низового уровня выступают как организаторы опре­деленных видов работ. В их обязанности входит составление общего плана рабо­ты, объединение людей для работы, руководство работой, согласование работы отдельных цехов (частей) завода и отдельных работников, контроль за работой.

В современных условиях претерпела существенные изменения мотивация ру­ководства персоналом: преобладающее значение приобрели социально-экономи­ческие и социально-психологические методы управления персоналом, а не адми­нистративные; руководство теперь направлено на осуществление сотрудничества персонала и администрации для достижения намеченных целей; получил разви­тие принцип коллегиальности в управлении. Коллегиальность в управлении на заводе предполагает, что профессионалы-менеджеры работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляя управленческий штат.

Целью управления персоналом завода «Аксион-Холдинг» стало побуждение работников к развитию их способностей для более интенсивного и продуктивного труда. Считается, что ру­ководитель должен не приказывать своим подчиненным, а направлять их усилия, помогать раскрытию их способностей, формировать вокруг себя группу едино­мышленников.

Важное значение приобрели следующие социально-психологические аспекты управления: стабильность служебного положения – главный стимул в работе; увольнение по инициативе администрации сравнительно редко, так как сопряжено с соблюдением множества различных правил; воспитание у работников чувства приверженности своему заводу (издание фирменных информационных бюллетеней, газет и журналов, в которых освеща­ются деятельность и события жизни завода; устройство праздников и дней отдыха отдельных подразделений, на которые расходу­ются значительные средства).

Повышение эффективности руководства персоналом достигается за счет ис­пользования таких факторов, как: хорошая организация рабочих мест; рациональное планирование и использование производственных площадей; систематическая переподготовка и повышение квалификации работников; обеспечение стабильности занятости; разработка и реализация различных социально-экономических программ.

Для стабилизации занятости постоянных работников на заводе обычно используются: привлечение временных работников в период циклического подъема (на низкоквалифицированные участки работы);маневрирование трудовыми ресурсами в рамках цеха, участка, завода; переквалификация работников и обучение их новым специальностям; сокращение рабочей недели в период ухудшения конъюнктуры; внеочередные отпуска и досрочный выход на пенсию. Такие мероприятия обычно проводятся в рамках специально разработанных программ по стабилизации занятости. Их основная задача – сохранение необхо­димого числа наиболее квалифицированных работников, стимулирование их же­лания постоянно повышать производительность и эффективность своей работы.

Разработка программ управления персоналом предусматривает: наличие целевой ориентации и взаимосвязи общих целей (повышение производительности труда, качества продукции, гибкости в оплате труда; постоянное повышение квалификации работников); совместную разработку стратегии в области управления трудовыми ресур­сами и стабилизации занятости представителями руководства фирмы с профсоюзом и работниками.

Обеспечение гарантий занятости для персонала делает завод более прибыльным и конкурентоспособным, особенно если стратегия стабилизации со­става работников используется в качестве средства для повышения гибкости в управлении персоналом, обеспечения условий для тесного взаимодействия ра­ботников и сохранения наиболее квалифицированного их состава. Гарантии занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значитель­ный экономический эффект производственной деятельности предприятия и побуждают работников повышать эффективность своей работы, не опасаясь увольнений в период ухудшения хозяйственной конъ­юнктуры.Экономистами заводаведется постоянный анализ рынка сбыта готовой продукции, перспективы производственной деятельности, привлечение инвесторов, анализ трудового потенциала завода (уход на пенсию, высвобождение рабочих мест), для того, чтобы не увольнять работников по экономическим причинам. Используются руководством завода и такие методы, как периодическое пре­кращение найма новых работников, проведение программ переквалификации, досрочный выход на пенсию и др. Руководство завода широко исполь­зует, разработанные экономистами, долгосрочные программы управления трудовыми ресурсами, которые помо­гают избегать массовых увольнений рабочих.

Разработка и проведение социально-экономической политики на «Ижевском мотозаводе «Аксион-Холдинг» осуществляются по многим на­правлениям, важнейшие из которых: политика доходов; политика в отношении сотрудничества с профсоюзами; политика социального обеспечения работников. Содержание социально-экономической политики на данном заводе имеет определен­ные различия с политикой других крупных заводов г. Ижевска, таких как машиностроительный завод или автозавод.

Политика доходов является эффективным инструментом стимулирования эко­номического роста завода при соблюдении интересов основных социальных групп сотрудников ОАО «Ижевский мотозавод «Аксион-Холдинг». Под разными названиями и в различных фор­мах политика доходов применяется с начала 1997 г. Благодаря, консенсусу труда и капитала на заводе уже почти 10 лет не было забастовок и митингов, стихийных выступлений из-за недовольства коллективом заработной платой или условиями труда.

Каждые два года руководство мотозавода и лидеры профсоюза завода путем переговоров вырабатывают рамочное соглашение – консенсус о соотношении прибылей и зарплаты, о степени их прироста и условиях производственной деятельности, а также темпах инфляции. Выработанное соглашение печатается в нескольких экземплярах и раздается в структурные производственные подразделения завода для обсуждения и дополнения в коллективах. После обсуждения комиссия по заключению коллективного договора дорабатывает проект и он утверждается руководством мотозавода.

## ***2.4. Примирительные процедуры при трудовых спорах,***

## ***используемые на предприятии***

Уже указывалось, что любой конфликт, какую бы крайнюю форму он ни принимал в своем разрастании, должен в конце концов пре­кратиться, получить полное или частичное разрешение. Исход воз­можен в двух вариантах: либо как следствие изменения объектив­ной ситуации, либо как результат психологической перестройки уча­стников конфликта, изменения субъективного восприятия ситуации.

Процесс улаживания конфликта подчинен тому, чтобы тем или иным способом побудить конфликтующие стороны прекратить про­тивоборство, вступить в переговоры между собой и найти совмест­ное решение, в той или иной степени приемлемое для всех.К тому же желательно путем примирения восстановить, а то и упрочить взаимопонимание, сотрудничество.

Нужно считаться и с тем, что конфликт как сложное взаимо­действие людей — трудно регулируемый процесс с малой степе­нью предсказуемости. Человеческие отношения никогда не бы­вают однотипными, застывшими; они постоянно меняются, как изменяется сама жизнь вокруг нас. В каждом конкретном случае приходится определять содержание и специфику проявления дан­ного конфликта, выбирать адекватные его природе методы воз­действия на оппонентов, их поведение.

Любому конфликту в организации объективно предшествует некое стечение обстоятельств, в которых находятся и должны дей­ствовать потенциальные стороны противоборства, а также сами люди со своими потребностями, интересами и мотивами — воз­можные субъекты конфликтного столкновения. Еще на ранней стадии возникновения конфликта важно учитывать, как разделен­ные противоречиями стороны воспринимают конфликтную си­туацию, что подвигает их к столкновению. *Реакция и действия лю­дей зависят от того, как они относятся к происходящему, в какой мере развитие событий соответствует свойственным им устрем­лениям, нравственной позиции, особенностям темперамента и ха­рактера.* Для подтверждения сошлемся на ряд примеров.

*Пример первый.* Работник в споре с коллегами по поводу предотвращения банкротства родного предприятия утверждает, что выход из создавшегося поло­жения возможен только на путях преодоления социально-экономического кри­зиса в стране, продвижения ее к многоукладной, социально ориентированной рыночной экономике, укрепления правопорядка и нравственных устоев обще­ства. В подобных случаях, как легко заметить, на передний план выступают ин­теллектуальные качества человека, его взгляды и убеждения.

*«Снимем маски» —* призыв, требующий от участников конф­ликта быть честными, стремиться к искренности, т.е. не прятать­ся за напускной личиной, оставаться самим собой; только так могут проявляться истинные мотивы людей, а не их внешние пре­тензии.

*«Выявляем подлинную проблему»* — задача трудная, но без выяс­нения реальной причины, выделения ее из шелухи различных на­слоений уладить вспыхнувший конфликт невозможно.

*«Отказываемся от установки "Победить любой ценой"»* как иллюзорной, ибо в конфликтах не побеждают, их улаживают.

*«Находим несколько возможных решений»* — это важно, посколь­ку всегда, в любом конфликтном столкновении, возможны/ раз-новариантные решения проблемы; желательно иметь не один, а несколько вариантов, чтобы был выбор, адекватный конкретной ситуации.

*«Оцениваем варианты и выбираем лучший»,* каковым признает­ся тот вариант, который, безусловно, реален и дает максимум воз­можного для каждой из сторон, участвующих в конфликте; луч­ший вариант не тот, что выгоден одной стороне, а тот, который может быть признан приемлемым и другими сторонами.

*«Говорим так, чтобы нас услышали» —* девиз, подтверждающий тот факт, что главным инструментом улаживания конфликта яв­ляется общение сторон; общаться надо так, чтобы быть услышан­ным, т.е. понятым другим и слышать (понимать) другого. Умение слушать и слышать можно считать ключевым моментом резуль­тативного общения, его высокой культуры.

*«Признаем и бережем ценность отношений» —* это указание на то, что конфликты улаживаются ради сохранения нормаль­ных взаимоотношений, восстановления и упрочения сотрудни­чества.

Культура общения складывается из соблюдения многих усло­вий, выработанных человечеством за свою долгую историю. Она вбирает особенности национального характера, специфические черты психического склада людей, а также включает общий за­кон отклика или взаимности, который выражает склонность че­ловека относиться к окружающим его людям так, как они отно­сятся к нему.

Небезызвестный *Дейл Карнеги* — автор популярной книги «Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей» — советует: если вы хотите склонить кого-то к своей точке зрения, проявляй­те уважение к мнению собеседника, с самого начала придерживайтесь дружелюбного тона, старайтесь понять мысли и желания другого, взывайте к благородным мотивам, не упорствуйте в сво­ей неправоте.

Жизненный опыт подтверждает, насколько важно убедить участ­ников конфликта в том, что проблемы, разделяющие их, и отно­шения между ними могут быть улажены на основе спокойного об­мена мнениями, рассудительного уточнения взаимных позиций. Только так можно найти приемлемый путь к преодолению даже самого острого конфликта.

Антипатия, бестактность, резкие личные выпады и т.п. не ук­ладываются в нормы культуры общения. Они всегда снижают эф­фект взаимодействия. Чтобы избежать их, бывает полезным пре­доставлять сторонам психологическую паузу в расчете на то, что она снимет накал эмоциональной перенапряженности, ослабит стрессовое состояние.

Вполне достижимы в рамках определенного уровня культуры общения взаимное согласие и взаимная заинтересованность.Для этого нужно быть одновременно твердым и гибким, настойчивым и уступчивым, сочетать критику и самокритику, острые дискус­сии и спокойные обсуждения, внушение и убеждение. Лучше всего влиять компетентным и авторитетным мнением, логикой фактов и обобщений, силой доброго примера. Какую бы должность ни занимал человек, какую бы роль он ни играл, ему присущи самые обыкновенные слабости и привычки, особенности темперамента и характера.

К условиям и методам поддержания относительно высокого уровня интеллектуальной культуры общения относятся, в част­ности, следующие [ ]:

• стремление достичь согласия с оппонентом в конфликтной ситуации на основе сближения занимаемых позиций, реального участия в совместном деле;

• готовность проявить эмпатию, т.е. искреннее «вхождение» в положение соучастника в конфликте, понимание его забот тре­вог, выражение ему сочувствия, возможности оказания помощи в преодолении возникших трудностей;

• намеренное сближение с другой стороной, участвующей в конфликте, настраивание ее на творческий, созидательный лад, обмен информацией о происходящих событиях и предстоящих пе­ременах, совместное обсуждение их последствий;

• исключение даже намека на дискриминацию в чем-то, недо­пустимость подчеркивания превосходства кого-либо над другим;

• желательность так называемого психологического «погла­живания» с целью поддержать хорошее настроение и положитель­ные эмоции, вызывающие и, как правило, питающие чувство вза­имной симпатии.

Особое место в улаживании конфликтов в организациях зани­мают примирительные процедуры.Они пригодны для преодоления многих видов конфликтных ситуаций, но крайне необходимы при разрешении любых — индивидуальных или коллективных — трудовых споров, даже обязательны как цивилизованный выход из локального и общего социально-трудового конфликта, как сред­ство предотвращения крайней меры его разрешения — забастовки.

На практике ряда стран мира, в том числе и России, провере­но, что согласительно-договорный процесс на основе перегово­ров представителей работодателей и работников — это наилуч­шая форма выявления потребностей и интересов конфликтующих сторон, нахождения взаимоприемлемых решений. Разумеется, большое значение имеет признание государством коллективных переговоров в качестве приоритетного условия разрешения тру­довых конфликтов.

Нынешнее трудовое законодательство России учитывает мировой опыт и нормы международного права и ориентирует сто­роны трудовых споров — работодателя и работников — на актив­ные и ответственные действия по его урегулированию во взаим­ных интересах, как это практикуется в странах с развитыми ры­ночными отношениями.

Основными нормативными актами, регулирующими порядок рассмотрения трудовых споров, являются:

• Трудовой кодекс Российской Федерации;

• Гражданский процессуальный кодекс;

• Закон «О порядке разрешения коллективных трудовых спо­ров» (применяется в части, не противоречащей ТК РФ).

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации **под** индивидуальным трудовым споромпонимаются неурегулиро­ванные разногласия между работодателем и работником по воп­росам применения законов или иных нормативных актов, со­держащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивиду­альных трудовых споров.

Трудовой *кодекс, регламентируя порядок рассмотрения индиви­дуальных трудовых споров,* предусматривает организацию комис­сий по трудовым спорам, компетенцию таких комиссий, сроки обращения в нее, порядок рассмотрения трудового спора, приня­тия решений и их исполнения. Трудовым кодексом предусмотрен порядок обжалования решения комиссии по трудовым спорам и перенесение индивидуального трудового спора в суд, регламен­тированы содержание и сроки рассмотрения индивидуальных тру­довых споров в судах, исполнения вынесенных судами решений. В соответствии с идеей социального партнерства *при разреше­нии коллективных трудовых споров* партнеры должны придержи­ваться следующих принципов [ ]:

• приоритетность примирительных методов и процедур;

• применение забастовки лишь как крайней меры разреше­ния коллективного трудового спора;

• стремление сторон к быстрейшему урегулированию возник­шего коллективного трудового спора и подписанию соглашения.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров может быть оговорен и в коллективных договорах, и в социально-парт­нерских соглашениях, но с соблюдением норм Трудового кодекса.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, подколлективным трудовым споромпонимаются 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, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, со­держащих нормы трудового права в организации.

Порядку разрешения коллективных трудовых споров предше­ствует стадия урегулирования разногласий самими сторонами тру­довых отношений. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители на своих собраниях или конферен­циях большинством голосов. Требования излагаются в письмен­ной форме и направляются работодателю, а их копия может быть передана в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней рассмот­реть требования и сообщить о своем решении в письменной фор­ме представителю работников. Если работодатель удовлетворил все требования работников, то разногласия погашаются и спора не возникает. Если же они полностью или частично отклонены работодателем, то представители работников могут начать при­мирительные процедуры по поводу возникшего коллективного тру­дового спора. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не может уклониться от участия в примирительных процедурах.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих последовательных этапов примирительных процедур [ ]:

1. Рассмотрение спора примирительной комиссией.

2. Рассмотрение спора с участием посредника.

3. Рассмотрение спора трудовым арбитражем.

*Примирительная комиссия,* в которую на паритетных основах входят представители трудового коллектива и администрации, со­здается в течение трех рабочих дней с начала трудового спора и утверждается приказом работодателя и решением представителя работников. В течение пяти дней с этого момента она должна рас­смотреть спор и принять соответствующее решение, оформляе­мое протоколом.

При не достижении согласия в примирительной комиссии сто­роны продолжают примирительные процедуры с участием *посред­ника.* Посредник может быть приглашен как конфликтующими сторонами самостоятельно, так и по рекомендации Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

*Служба по урегулированию коллективных трудовых споров* — это система государственных органов (подразделений), формируемых в составе федерального органа исполнительной власти по труду, соот­ветствующих органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, предназначенная для содействия в разрешении коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них.

Посредник по согласованию со сторонами определяет поря­док рассмотрения трудового спора, запрашивает при необходи­мости от участников трудового спора соответствующие докумен­ты и в течение семи рабочих дней с момента его приглашения обес­печивает принятие согласованного решения (в письменной форме) или утверждение протокола разногласий.

В последнем случае в течение трех рабочих дней для рассмот­рения спора создается *трудовой арбитраж* в составе трех человек, предложенных самими сторонами или Службой по урегулированию коллективных трудовых споров. Состав, регламент и полномочия трудового арбитража определяются совместным решением сторон и Службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

Трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон, получа­ет необходимые документы и сведения, касающиеся коллектив­ного трудового спора, изучает их и разрабатывает соответствую­щие рекомендации. Эти рекомендации передаются сторонами в письменной форме и при заключении ими письменного соглашения о выполнении приобретают обязательную силу. Контроль за его исполнением осуществляется самими сторонами.

Организация примирительных процедур при разрешении кол­лективных трудовых споров определяется: Трудовым кодексом РФ, Рекомендациями об организации работы по рассмотре­нию коллективного трудового спора примирительной комиссией (утверждены постановлением Минтруда России 14 августа 2002 г. № 57), Рекомендациями об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника (утверж­дены постановлением Минтруда России 14 августа 2002 г. № 58), Рекомендациями об организации работы по рассмотрению кол­лективного трудового спора в трудовом арбитраже (утверждены постановлением Минтруда России 14 августа 2002 г. № 59).

Если примирительные процедуры не привели к разрешению трудового спора, работодатель уклонился от участия в них или не выполнил условия соглашения, работники вправе использовать для отстаивания своих интересов все предусмотренные законо­дательством средства вплоть до *забастовки.*

При осуществлении примирительных процедур наряду с пра­вовыми, юридическими тонкостями улаживания социально-тру­довых конфликтов сохраняет важность соблюдение общепринятых и проверенных практикой принципов ведения переговоров — од­ного из приоритетных и наиболее эффективных способов преодо­ления конфликтного противостояния. Переговоры представляют собой дискуссию, заинтересованный диалог по поводу складыва­ющихся или уже сложившихся отношений, о приемлемых усло­виях погашения конфликта. Это действенный поиск взаимоудовлетворяющего решения проблемы, породившей столкновение сторон.

Недаром же среди основных принципов ведения переговоров значатся: взаимное уважение и признание представителей сторон в качестве равнокомпетентных и полномочных; доверие и пари­тетность лиц, представляющих субъектов на переговорах; свобо­да выбора и обсуждения вопросов, относящихся к содержанию конфликта; учет реальных и обоснованных возможностей обес­печения мероприятий, направленных на устранение (ликвида­цию) причин конфликта; добровольность принятия субъектами, участвующими в переговорах, определенных обязательств; конт­роль за выполнением обязательств, принятых сторонами, и от­ветственность за их осуществление.

Переговорный процесс при разрешении коллективных трудовых споров необходим и практически осуществляется на всех уровнях управления.В нем при определенных условиях участвует и Россий­ская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений — постоянно действующий орган, образо­ванный в соответствии с Федеральным законом «О коллективных договорах и соглашениях» еще в 1992 г. Положением об этой ко­миссии установлено, что ее основными целями являются согла­сование социально-экономических интересов федеральных орга­нов государственной власти, общероссийских объединений проф­союзов и общероссийских объединений работодателей при выработке общих принципов урегулирования социально-трудо­вых отношений и содействие договорному урегулированию таких отношений на федеральном уровне. Основные же задачи трехсто­ронней комиссии сводятся к следующему [ ]:

- обеспечение равноправного сотрудничества федеральных органов государственной власти, общероссийских объединений профсоюзов и работодателей при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне;

- ведение коллективных переговоров и подготовка генераль­ного соглашения;

- развитие социального партнерства на федеральном уровне;

 - оказание содействия участникам отраслевых (межотрасле­вых) и профессиональных тарифных соглашений, заключаемых на федеральном уровне, в урегулировании возникающих между ними разногласий при разработке и выполнении указанных со­глашений.

В своей деятельности трехсторонняя комиссия вправе давать рекомендации федеральным органам государственной власти о принятии в установленном порядке нормативных правовых ак­тов в области социально-трудовых отношений, в том числе в сфе­ре занятости населения, оплаты труда, доходов и уровня жизни, социальной защиты, социального обеспечения и социального страхования, охраны труда, социального партнерства. Она имеет право взаимодействовать с отраслевыми и региональными комис­сиями по регулированию социально-трудовых отношений, ока­зывать содействие в их деятельности и развитии социального парт­нерства на отраслевом и региональном уровнях.

Соглашениями на федеральном, отраслевом и региональном уровнях могут предусматриваться положения по широкому спектру трудовых и социально-экономических вопросов, не противоречащих за­конодательству. Среди них — о развитии социального партнер­ства и трехстороннего сотрудничества, содействии заключению коллективных договоров, предотвращении трудовых конфликтов и забастовок, об укреплении трудовой дисциплины.

Так, Московская трехсторонняя комиссия, образованная пра­вительством города, городской федерацией профсоюзов, конфеде­рацией промышленников и предпринимателей, приняла в 1999 г. специальное обращение к москвичам, в котором заявила о своем намерении не допускать снижения достигнутого ранее уровня со­циальных гарантий для слабозащищенных категорий жителей сто­лицы, ухудшения условий деятельности объектов социальной ин­фраструктуры, ослабления мер, направленных на обеспечение со­блюдения законодательства о труде, занятости, охране труда работающих, условий для конструктивного взаимодействия и со­циального партнерства. В опубликованном затем трехстороннем соглашении выделен отдельный раздел, в котором зафиксирова­ны мероприятия, обеспечивающие такое сотрудничество. Кон­кретные обязательства сторон, в частности, предусматривали необходимость [ ]:

• осуществлять согласованные действия по преодолению фи­нансово-экономического кризиса, смягчению его негативных по­следствий для хозяйствующих субъектов и населения города;

• оказывать практическое и методическое содействие заклю­чению коллективных договоров и городских соглашений на уров­не отраслей, административных округов, предприятий города, их структурных подразделений, наделенных правами юридического лица, независимо от форм собственности;

• способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, а профсоюзам в случае выполнения правительством Москвы и предпринимателями (работодателями) своих обяза­тельств по трехстороннему соглашению, отраслевым соглаше­ниям и коллективным договорам не выступать организаторами забастовок.

При осуществлении примирительных процедур не менее чем пра­вовые нормы и принципы переговоров, значимы те же общепризнан­ные правила коммуникации.Они обычно предполагают непремен­ную культуру общения, терпимость к чужому мнению и позиции, занимаемой партнером в деловых отношениях или оппонентом в конфликтной ситуации, признание того, что каждый субъект кон­фликта по-своему прав, все участвующие в конфликтном противоборстве стороны равны между собой. Поэтому конфликтующим сторонам настоятельно рекомендуется [ ]:

• уметь слушать и спокойно, терпеливо обсуждать, избегая за­пальчивого спора, ибо истина в нем, как правило, гибнет;

• обращать первоочередное внимание на существо дела, не размениваться на мелочи, вести диалог достойно, в корректной форме. Ни в коем случае не переходить на личности, постоянно помнить, что излишние эмоции застилают разум, мешают вник­нуть в проблему, отвлекают от главного — общих интересов в кон­кретной сфере деятельности;

• четко формулировать предмет обсуждения, искать общий подход к взаимоприемлемому решению, фиксировать прежде все­го положительные моменты и совпадение мнений, учитывая, что интерес каждой стороны в итоге состоит в том, чтобы наилучшим образом обеспечить интерес другой стороны, без чего взаимное согласие невозможно;

• важно не только то, что говорится, но и кто и как выска­зывается. Необходимо вести переговоры с улыбкой, не быть агрессивным, не принимать «боевой стойки», не заставлять оппонентов или партнеров по переговорам держать «глухую обо­рону»;

• оптимальный вариант переговоров, как и вообще исход при­мирительных процедур, — достижение соглашения, удовлетворя­ющего всех участников конфликта, но не за счет интересов тех, кто в конфликте непосредственно не участвует, т.е. какого-либо сговора.

Переговоры, примирительный процесс, конечно же, не пана­цея. При всей своей важности в качестве методов улаживания кон­фликтов они не свободны и от существенных ограничений, по­скольку больше связаны с субъективной стороной конфликтного поведения и далеко не всегда могут снять или хотя бы ослабить остроту противоречий, возникающих на объективной основе. И все же, как отечественный, так и зарубежный опыт позволяют считать социально-психологические методы пригодными в усло­виях любого конфликтного противоборства. Они в большинстве случаев открывают возможность снимать напряженность в отно­шениях, устранять помехи на пути к взаимопониманию и согла­сию, выбирать такой образ действий, который непременно учи­тывает интересы разных сторон, вовлеченных в конфликт, дают наибольший эффект при урегулировании часто возникающих со­циально-трудовых конфликтов.

## ***2.5. Забастовка — как крайняя форма разрешения социально-***

## ***трудового конфликта***

Уже в ходе примирительных процедур, имеющих целью разре­шение коллективного трудового спора, работники в соответствии с законодательством Российской Федерации могут воспользоваться *правом проводить собрания, митинги, демонстрации, пикетирование.* Эти акции предпринимаются ими в поддержку своих требований.

Собраниепредставляет по сути первый акт предъявления тре­бований работников. Эти требования выдвигаются на собрании (конференции) большинством голосов. Вместе с этим избирают­ся полномочные представители работников для участия в разре­шении коллективного трудового спора. Работодатель не вправе препятствовать проведению собрания (конференции), обязан пре­доставлять для него соответствующее помещение. Как правило, выдвигаемые требования излагаются в письменной форме и на­правляются работодателю, а их копия — в орган государственной службы по урегулированию коллективных трудовых споров.

Митинг как форма массового собрания по поводу актуальных, преимущественно общественно-политических и социально-эко­номических вопросов может проводиться работниками в знак не­довольства своим положением и поддержки выдвигаемых перед работодателями требований. Он часто используется как способ влияния на ход рассмотрения коллективного трудового спора.

Демонстрация,представляя собой массовое шествие, выража­ет какие-либо общественно-политические настроения, в том чис­ле и социальный протест. Вызванная недовольством работников организации, отрасли или региона, она также может использо­ваться как форма выражения общественного мнения по поводу содержания и порядка разрешения социально-трудового конф­ликта.

Пикетирование относится к акциям того же плана. Оно озна­чает патрулирование группой митингующих или демонстрантов в районе проведения митинга или демонстрации. Нередко пике­ты выставляются представителями участников протеста социаль­ного или иного характера перед органами государственной влас­ти и местного самоуправления, другими официальными предста­вительствами.

Указанные акции проводятся обычно в условиях локального или общего конфликта, когда в противоборство втягивается боль­шинство персонала предприятия либо основная масса работников, занятых в той или иной отрасли хозяйства. В таком конф­ликте, как правило, остро сталкиваются несовпадающие интере­сы сторон, связанные преимущественно с производственными, распределительными и трудовыми отношениями. Но нередко противостояние выходит за эти рамки, вторгается в область эко­номической и социальной политики, деятельности органов госу­дарственной и местной власти, сопровождается требованиями политического характера.

Конкретный тому пример — общероссийская акция протеста, которая про­водилась 7 октября 1998 г. по инициативе профессиональных союзов и при ак­тивном участии ряда общественных движений, политических партий и групп из тех, что находились в оппозиции высшему руководству страны. Вместе с требо­ваниями социально-экономического характера участники акции выдвигали ло­зунги отставки президента, смены курса осуществляемых реформ, принятия правительственных мер к обузданию преступности и коррупции.

Локальный и общий конфликты принимают самые разные по­веденческие формы. Наиболее распространенными являются два направления: первое — действия в рамках социальных институ­тов, организационных форм и процедур (проведение дискуссий, обращение с запросами во властные структуры, подписание дек­лараций, принятие законоположений и т.п.); второе — массовые акции с предъявлением требований со стороны недовольных со­циальных групп, апелляцией к общественному мнению, выра­жением протеста не только в форме собраний, митингов, демонстра­ций и пикетирования, но также голодовок, кампаний граждан­ского неповиновения и забастовок.

Та же общероссийская протестная акция 7 октября 1998 г. нашла выражение в разнообразии вариантов выдвижения и поддержки требований трудящихся и жителей отдельных регионов страны. Ей предшествовали: четырехмесячный шахтерский пикет на Горбатом мосту у Дома правительства в Москве; времен­ные перекрытия железнодорожных магистралей в Приморье, Кемеровской, Че­лябинской, Ростовской областях и Республике Коми; забастовки учителей и медиков, митинги и демонстрации машиностроителей, аграриев, энергетиков, работников академических и отраслевых научно-исследовательских учреждений, преподавателей вузов и студентов ряда крупных городов страны.

В акциях протеста приняли участие миллионы россиян. Одни ограничились краткосрочным прекращением работы и проведением собраний непосредственно на предприятиях и в учреждениях, другие же вышли на улицы, устраивали ше­ствия и митинги. Известно, что в Москве на Васильевском спуске у Кремля со­бралось примерно 150 тыс. человек под флагами профсоюзов и некоторых партий, а на Дворцовой площади Санкт-Петербурга сошлись на общегородской митинг свыше 100 тыс. человек.

Вне сомнения, крайней формой социального протеста выступает забастовка.Актуальность темы забастовочного движения как средст­ва разрешения социально-трудовых конфликтов в настоящее вре­мя в России приобретает повышенную остроту.

Исторически забастовки или, как их еще называли, стачки ста­ли фактом в условиях утверждения капиталистического способа производства, перехода к машинной индустрии, концентрации лиц наемного труда на крупных предприятиях со многими тысяча­ми рабочих. Их главная цель почти всегда сводилась к защите интересов тех, кто жил продажей своей рабочей силы.

Формы стачечной борьбы отличались разнообразием. Извест­но, например, что луддиты — участники первых стихийных вы­ступлений на предприятиях Великобритании в конце XVIII — начале XIX в. — ломали станки и фабричное оборудование. Недо­вольство лионских ткачей во Франции в 1831 и 1834 гг. доходило до применения рабочими огнестрельного оружия. Широкий резо­нанс в мире вызвали сопровождавшиеся полицейской расправой демонстрации пролетариев Чикаго в США в майские дни 1886 г.

В историю России приметной вехой вошла знаменитая Моро-зовская стачка на Никольской мануфактуре Морозовых в подмос­ковном Орехово-Зуеве, которая произошла в январе 1885 г. Тогда ткачи и прядильщики, прекратив работу, направили письменные требования не только владельцам предприятия, но и правитель­ству. В частности, они настаивали на отмене или существенном сокращении штрафов, издании специального закона об условиях найма на работу и увольнения. В конце концов властям и соб­ственникам мануфактуры пришлось уступить, а состоявшийся за­тем суд оправдал организаторов забастовки.

И в последующее время стачки имели большое значение в рос­сийском рабочем движении. Они оказали значительное влияние на ход революционных событий 1905—1907 гг., а также памятно­го своими Февралем и Октябрем 1917 г. Забастовки проходили и после установления в России советской власти. Лишь с конца 1920-х гг. о них перестали упоминать; считалось, что в стране, строящей социализм, их не должно быть вовсе.

Следует напомнить, что со времени окончания Второй миро­вой войны и вплоть до середины 1970-х гг. в США, большинстве государств Западной Европы, Японии и других странах забасто­вочное движение приняло широчайший размах. В ту пору изме­нились круг и характер выдвигаемых трудящимися требований. Бастующие добивались не только улучшения условий купли-продажи рабочей силы, т.е. более высокого уровня заработной пла­ты, сокращения рабочего дня, надежной охраны труда, но и осу­ществления мер по обеспечению полной занятости, организации профессионально-технической подготовки, благоустройству ра­бочего быта и т.п. Тогда же сложились действующие и по сей день организационные формы социального партнерства.

С конца 1970-х гг. ситуация начала склоняться в сторону спада волны забастовок, ослабления влияния профсоюзов, установле­ния так называемого нового социального консенсуса. Но и теперь во многих странах время от времени вспыхивают острые соци­ально-трудовые конфликты.

В странах с развитой рыночной экономикой накоплен и в зна­чительной мере подвергся научному обобщению опыт прогнози­рования забастовок и их урегулирования. На предприятиях этих стран в улаживании возникающих конфликтов общего характера принимают участие представители не только самих бастующих и предпринимателей-работодателей, но и муниципальных и госу­дарственных органов. Вмешательство властных структур закреп­лено соответствующим законодательством.

Законы большинства развитых стран с рыночной экономикой принимают во внимание рекомендации таких международных организаций, как Организация Объединенных Наций, Междуна­родная Организация Труда (МОТ) и др. Они предусматривают пра­во граждан на забастовку, устанавливая, однако, и определенные ограничения. Прежде всего составляется перечень отраслей, в ко­торых забастовочные акции запрещены. Обычно это касается вооруженных сил, полиции, пожарной службы, скорой медицин­ской помощи, газо- и электроснабжения, некоторых других жиз­необеспечивающих систем.

К нарушителям законоположений применяют различные санк­ции с привлечением при необходимости сил правопорядка. Государ­ство же устанавливает законодательные рамки ведения переговоров и осуществления примирительных процедур между конфликту­ющими сторонами, поиска взаимоприемлемых решений. Оно стремится быть посредником, с тем чтобы не допускать крайних форм социального столкновения.

В бывшем Советском Союзе социально-экономический кри­зис, охвативший с конца 1980-х гг. страну, попытки тогдашних «ар­хитекторов перестройки» реформировать условия хозяйствования в рамках социалистического выбора также вызвали всплеск заба­стовочных действий. Летом 1989 г. массовый протест произошел в Кузбассе; с шахтерами этого региона солидаризировались гор­няки и других угольных бассейнов. Осенью того же года забасто­вали шахтеры Воркуты. В последующее время забастовки или угрозы прибегнуть к ним стали практиковаться во многих районах. Вслед за горняками их объявляли и работники других массовых профессий, включая учителей, медицинских работников, персо­нал научно-исследовательских учреждений.

Становившиеся нормой социально-трудовые конфликты в Рос­сии потребовали принятия ряда правовых документов.Они предна­значались тому, чтобы служить упорядочению и регулированию выдвижения, рассмотрения и разрешения спорных проблем, вы­зывающих обострение социальной напряженности.

Одним из первых актов такого рода стал Указ Президента Рос­сийской Федерации от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнер­стве и разрешении трудовых споров». В соответствии с указом, в частности, предусматривалось ежегодное заключение генераль­ного соглашения по социально-экономическим вопросам между Правительством России, представителями общефедеральных объе­динений профсоюзов, а также предпринимателей. Имелось в виду, что соглашение вберет в себя обязательства сторон в области заня­тости населения, социальной защиты наиболее уязвимых групп населения, реализации социально-экономических программ и т.д. Вместе с тем предусматривалось заключение трехсторонних от­раслевых тарифных соглашений между органами государствен­ного управления, профсоюзами и представителями собственни­ков (работодателей) со взаимными обязательствами сторон. Име­лось в виду, что подобными обязательствами будут регулироваться социально-трудовые отношения в сфере организации и оплаты труда, социальной защиты, найма и увольнения работников. В указе подчеркивалось, что при соблюдении условий упомянутых соглашений конфликты, включая и форму забастовки, считают­ся незаконными. Была создана Служба разрешения трудовых конфликтов, на которую возложен контроль за ходом выполне­ния заключенных соглашений, изучение причин возникновения коллективных трудовых споров и участие в их устранении (эта го­сударственная служба действует в системе Федеральной службы по труду и занятости Министерства здравоохранения и социаль­ного развития РФ).

Следующим шагом стал Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», принятый 11 марта 1992 г. В нем для договорного урегулирования разногласий, затрагивающих социально-экономические интересы работников и работодателей, рекомендовалось использовать примирительные процедуры — консультации сто­рон, формирование примирительной комиссии, обращение к посреднику. Только при не достижении согласия между сторо­нами относительно вынесенных примирительной комиссией либо посредником рекомендаций допускались организация и про­ведение забастовок в порядке, не противоречащем законодатель­ству.

Право трудящихся на защиту своих интересов закрепила Кон­ституция Российской Федерации, одобренная в результате референдума 12 декабря 1993 г. Основной Закон страны (ст. 37) содержит положение, которое гласит: «Признается право на/ин­дивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку».

Основы реализации права работников на забастовку как спо­соб разрешения коллективного трудового спора конкретизируют­ся и регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

*Забастовка предполагает временный добровольный отказ работ­ников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или час­тично) в целях разрешения коллективного трудового спора.* Следо­вательно, забастовка не есть сам конфликт, неурегулированное разногласие, а только проявление этих разногласий, доведенная до крайности форма конфликтного поведения, находящаяся в ряду собраний, митингов, демонстраций, пикетирования. Работ­ники вправе использовать ее в тех случаях, когда примиритель­ные процедуры не приводят к разрешению коллективного трудо­вого спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур или не выполняет достигнутое соглашение.

Решение о забастовке принимается собранием работников или профсоюзной организацией, о чем работодатель предупреждает­ся в письменной форме за десять дней до ее начала. В решении указывается список разногласий, послуживших основанием на­чала забастовки, ее сроки, предполагаемое число участников и пе­речень работ, которые забастовщики обязуются выполнять для обеспечения безопасности жизнедеятельности организации. За­бастовкой руководит специально сформированный орган, кото­рый при необходимости может созывать собрания коллектива, получать от работодателей информацию, привлекать специалис­тов для подготовки заключений по спорным вопросам. Участие в забастовке является добровольным, и никто не может принудить к ней работников или препятствовать отказу от участия в ней.

В период проведения забастовки стороны коллективного тру­дового спора обязаны продолжить разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур, принимать все необхо­димые меры для сохранения имущества организации и физичес­ких лиц, поддержания работы оборудования, остановка которого может создать опасность для жизни и здоровья людей.

Необходимый минимум соответствующих работ определяется в течение пяти дней после объявления забастовки, и в случае не­достижения соглашения по этому вопросу она может быть при­знана незаконной. Забастовка может быть также признана неза­конной, если она была объявлена без учета предусмотренных за­конодательством сроков, процедур и требований, создает реальную угрозу здоровью людей, основам конституционного строя и государственной безопасности. Решение о признании за­бастовки незаконной принимается в судебном порядке и подле­жит немедленному исполнению. В этом случае работники обяза­ны прекратить забастовку и приступить к работе. Суд также впра­ве отложить не начавшуюся забастовку или приостановить начавшуюся на срок до 30 дней в случае непосредственной угро­зы жизни и здоровью людей.

Участие работника в забастовке не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины и основание для расторжения трудового договора, применения мер дисциплинарной ответствен­ности, за исключением случаев, предусмотренных в законе. На вре­мя участия в забастовке за работниками сохраняются место ра­боты и должность. В то же время работодатель вправе не выпла­чивать непосредственным участникам забастовки заработную плату.

Законодательство запрещает в период урегулирования коллек­тивного трудового *спора локаут,* т.е. увольнение участников заба­стовки и другие разрешенные акции, а также ликвидацию или реорганизацию соответствующего предприятия, филиала и т.п.

Таким образом, можно констатировать, что забастовка, как и любое социальное явление, специфична, имеет свои существенные особенности, заметные отличия.

В первую очередь *забастовка выделяется своим коллективным характером, массовым участием в ней лиц наемного труда* — рабо­чих, служащих, специалистов. Они прекращают работу или существенно сокращают выпуск продукции и предоставление услуг, одновременно выдвигая требования экономического, социального и (что случается нередко) политического характера. По своему содержанию эти требования адресуются и владельцам (администрации) предприятия, и органам власти — государствен­ной и муниципальной.

*Забастовка представляет реально ощутимую угрозу потерь со стороны тех, против кого она направлена,* так как чревата падени­ем производительности труда, снижением качества товаров и ока­зываемых услуг, выплатой предпринимателями (работодателями) штрафов и неустоек партнерам по экономическим связям в слу­чаях срыва, поставок в заранее оговоренные сроки, недополуче­нием прибыли и т.д. Подобная угроза крайне нежелательных и по сути своей разорительных и разрушительных для предприятия или отрасли хозяйства последствий используется решившимися на за­бастовку как подкрепление выдвинутых ими требований, как сред­ство давления на работодателей-собственников, органы государ­ственной власти и местного самоуправления.

*Еще одна особенность забастовки в современных условиях — факти­чески она всегда имеет организованный характер, укладывается в рамки действующего в стране трудового законодательства.* Это, как правило, заранее спланированная и хорошо подготовленная акция, направляемая руководящим органом — стачечным или профсоюзным комитетом, со своими лидерами, опирающимися на поддержку большинства участников забастовки, тех или иных общественных движений, политических партий и средств массо­вой информации, а то и фракций региональных законодательных собраний и федерального парламента.

*Важная особенность нынешних забастовок* — *проявление с осо­бой остротой социальной напряженности, свойственной отдельной отрасли хозяйства или региону, многообразие форм конфликтного противостояния, включая как пассивное сопротивление и стихий­ный протест, так и активные скоординированные действия.* Чаще всего противоборство прорывается не вдруг, не разом, а нарастает постепенно, обрастая все новыми и жесткими требованиями.

Началом являются призывы к забастовке, обсуждение на со­браниях коллективных требований, создание стачкома или воз­ложение полномочий на профсоюзный орган. Затем наступает пора невыхода бастующих на рабочие места и иных подобных ак­ций, предназначенных подтвердить серьезность выдвинутых тре­бований. В последующем организуются такие формы давления, как митинги, демонстрации, выставление пикетов, предъявление ультиматумов, индивидуальные и коллективные голодовки, пе­рекрытие транспортных магистралей и т.п. На все это незримо, а то и открыто накладывают печать попытки использовать массо­вое недовольство социально-экономическими условиями в поли­тических целях.

Забастовка, будучи объективно и юридически правомерной формой социально-трудового конфликта, представляет собой обо­юдоострое средство социального взаимодействия. Она при непра­вомерном подходе к рассмотрению локальных споров и расхож­дений, отступлениях от законом установленных положений раз­решения такого рода коллизий может обернуться потенционально опасной зоной социального взрыва и всеобщего потрясения.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ показывает, что в конфликтах никто не выигрывает. Гораздо проще их предотвратить. В этом должна проявиться недюженная воля администрации, отдела кадров, комиссии по трудовым спорам. От того, что вспыхнул конфликт, в первую очередь ответственна администрация как завода так и отдела. Можно действовать, прикрываясь только буквой закона. Но не даром есть пословица, что закон как дышло – куда повернул так и вышло. Поэтому уповать на закон в данном случае не совсем верно. Есть еще и психология. Есть две стороны в споре. Каждая сторона стремиться оказаться правой, стремиться всеми правдами и неправдами доказать справедливость своей линии, конечно в данном случае речь идет больше о чести мундира нежели о том, чтобы меньше навредить в целом производству, а что мы имеем – нескончаемую склоку за свою правду.

Конечно, это не идет на пользу производству. Часть коллектива наблюдает за исходом борьбы. Начальству важно сохранить работоспособность коллектива, но о какой работоспособности может идти речь, если часть людей нервничают во время трудового дня , наблюдая за перепитеями борьбы. Ведь восстановленный по суду находится в рабочем коллективе. Общается с инженерным составом, напрягая межличностные отношения. Таким образом, в целях уменьшить потери рабочего времени, увеличения производительности труда администрации необходимо не допускать вызревания конфликтной ситуации. Поэтому их часто обучают по специальным курсам психологической подготовки. Но менталитет таков, что мало кто обращает внимание на рождение конфликта. У руля в промышленных фирмах до сих пор стоят люди, выросшие и воспитанные на принципах социалистического регулирования труда, когда основная задача – план любой ценой. Это говорит лишь о том , что человек с его проблемами стоял на втором плане, командно- административный стиль командования правил на рынке труда. В промышленности нужны были люди беспрекословно выполняющие волю своих руководителей. В этой работе мы пытались показать, что невнимание к работнику может привести к бесконечному судному процессу, в котором в первую очередь страдает весь трудовой коллектив. Кто – то работает, а кто – то собирает материал для отстаивания своих прав в суде. Все это вносит разлад в работу как небольшого, так крупного коллектива.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Норма, 1993.
2. Граджанско-процессуальный кодекс РФ. – М.: Норма, 2007.
3. Кодекс РФ об административных правонарушениях. – М., ООО ТК Велби, 2001.
4. Трудовой кодекс РФ. – М.: Норма, 2007.
5. Федеральный закон от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4557.
6. Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров» // Бюллетень Верховного Суда РФ, 1993, № 3; 1997. № 1; 1998. № 3.
7. Рекомендации об организации ра­боты по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника.// Бюллетень Минтруда РФ. 2002. № 8. С. 37-45.
8. По­ложение о службе утверждено постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. с изменениями от 21 марта 1998 г. // СЗ РФ. 1996. № 17; 1998. № 14. Ст. 1579.
9. Андреев С.Е. Договор: заключение, изменение, расторжение. М.: Проспект, 1997.
10. Анисимов Л.Н. Трудовой договор и индивидуальные трудовые споры. – М.: ВЛАДОС, 2005.
11. Анисимов Л. Трудовые договоры. Трудовые споры - М.: Бератор - Пресс, 2003.
12. Анцупов А.Я. Конфликтология. – СПб.: Питер, 2007.
13. Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации. - М.: Норма – Инфра, 2004.
14. Бердычевский В.С. Трудовое право. – Ростов н/Д.: Феникс, 2005.
15. Болдырев В.А. Трудовое право России. – М.: Норма, 2006.
16. Большой юридический словарь/ Под ред. А.Я.Сухарева – М.: ИНФРА – М, 2002.
17. Брагинский М.И. Гражданское право России / Под ред. Садикова О.Н. - М.: Юридическая литература, 2006.
18. Братусь С.Н.Предмет и система советского гражданского права.- М.: Ось – 80, 2004.
19. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. – М.: Эконогмистъ, 2006.
20. Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: Экономистъ, 2004.
21. Гражданское право. Учебник в 2-х т. Т. 2 / Под ред. Е.А. Суханова. - М.: БЕК, 2003.
22. Гусов К.Н. Трудовое право России. – М.: Проспект, 2006.
23. Данилов Е.П. Трудовые споры. – М.: КНОРУС, 2006.
24. Егоров Н.Д. Гражданско - правовое регулирование общественных отношений: единство и дифференциация. - М.: Норма, 1998.
25. Желтов О.Б. Трудовое право. – М.: Эксмо, 2005.
26. Жуйков В. Возмещение морального вреда // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 1999 г. - № 11
27. Кибанов А.Я. Конфликтология. – М.: ИНФРА-М, 2006.
28. Козлов Ю.М. Административное право. М.: Норма –Инфра, 2003.
29. Комментарий к Гражданскому кодексу Российской Федерации / Под ред. Мозолина В.П. – М.: Юрист, 2007.
30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А.П. Сергеева. – М.: Статус, 2007.
31. Корнийчук Г.А. Разрешение трудовых споров. – СПб.: Питер, 2004
32. Косова Н. Трудовые конфликты и способы их разрешения: - М.: Информцентр- Директор, 2001.
33. Орзих М.Ф. Личность и право.- М.: Гранд 1990.
34. Предмет гражданского права // Государство и право.- 2001. -№ 11.
35. Сергеев А.П. Гражданское право. Ч. III. - М.: Юрист, 2004.
36. Cергеев А.П. Гражданское право. - М.: Проспект, 2000.
37. Трубников П.Я. Судебное разбирательство гражданских дел отдельных категорий. - М.: Былина, 1999.
38. Трудовое право России / Под ред. А.М. Куренного. - М.: Юрист, 2004.
39. Шамхалов Ф.И. Государство и экономика (власть и бизнес). - М.: МГУ, 2003.
40. Шершеневич Г. Ф.Учебник русского гражданского права. - М.: Дел, 2005.
41. Юридический энциклопедический словарь. - М.: Юрист, 2004.