**Введение**

Принятие нового Трудового кодекса назрело уже давно. С переходом РФ к рыночной экономике, с принятием новой Конституции РФ в 1993г. стало необходимо провести реформу в трудовом законодательстве. Многообразие форм собственности предприятий и организаций, осознание трудовой силы действительно как товара вынуждают законодателей, ученых в области трудовых правоотношений, работников, профсоюзные организации, организации работодателей обратить пристальное внимание на состояние правовых норм в сфере труда.

Социальная неоднородность общества, различие в уровне доходов, власти, престиже и т.д. нередко приводят к конфликтам. Конфликты являются неотъемлемой частью общественной жизни. Особенно богата на конфликты современная жизнь российского общества. Конфликт всегда связан с субъективным осознанием людей противоречивости своих интересов как членов тех или иных социальных групп. Обостренные противоречия порождают открытые и закрытые конфликты только тогда, когда они глубоко переживаются людьми, осознаются как несовместимость интересов и целей.

В правовом государстве требуется обеспечить права и свободы граждан, в том числе и в сфере труда, гарантировать самоуправление трудовых коллективов, верховенство закона и социальной справедливости, равную ответственность каждого трудящегося, их трудовых коллективов за порученную работу.

Вступая в трудовые правоотношения с работодателем, работники одновременно вступают и в определенные социальные отношения (связи) и с другими субъектами трудового права, в том числе с администрацией, выступающей от имени работодателя, профсоюзами, другими работниками организации и т.д. В настоящее время на многих производствах страны количество правонарушений увеличилось, особенно при переводах на другую работу и увольнениях работников. Они участились, особенно, в отношении женщин и подростков, которых первыми увольняют. Этому способствует проявление иногда на производстве группового эгоизма, не учитывающего общественные интересы, законные права и льготы этой категории трудящихся. Несовпадение, а порой и противоположность интересов работодателей и работников в процессе осуществления трудовой деятельности нередко приводит к возникновению между ними конфликтов. Такие конфликты, если они не урегулированы путем непосредственных переговоров между работниками и работодателями, именуются коллективными трудовыми спорами.

Наличие в организациях трудовых споров всегда отражает уровень соблюдения законодательства о труде, законности и степень активности контроля за соблюдением трудового законодательства, позволяющего незамедлительно реагировать на трудовое правонарушение.

Коллективный трудовой спор – сравнительно новое понятие в российском трудовом праве. Это во многом объясняет, во-первых, повышенный интерес к проблеме разрешения коллективных трудовых споров, во-вторых, существующие разногласия по поводу определения и классификации этих споров.

Коллективные трудовые споры – сложное правовое понятие, включающее в себя разнообразные конфликтные ситуации, которые возникают в связи с трудовой деятельностью. Для разрешения этих конфликтов закон предусматривает определенные процессуальные и процедурные формы.

Перед Трудовым кодексом стоит сложная задача: сбалансировать интересы работодателей и работников, которые практически во всех случаях находятся в разных плоскостях. Не является секретом и то, что работник – более слабая сторона в трудовых отношениях, зависящая от воли работодателя и имеющая меньше возможности для реализации своих интересов, прав и свобод, поэтому необходимо посредством правовых норм трудового законодательства сгладить существующие острые углы противоречий, найти оптимальный вариант регулировании трудовых отношений.

Итак, коллективные трудовые споры для населения России стали повседневной проблемой, требующей адекватного реагирования со стороны государства. Поскольку несовершенство законодательства затрудняет борьбу работающего населения страны с признанием их правовых прав, а в отдельных случаях является причиной уклонения виновных от наказания, рассмотрим некоторые актуальные аспекты данной проблемы.

1. **Коллективные трудовые споры: понятие, предмет, стороны и виды**

трудовой спор коллективный забастовка

В современных условиях широкое распространение получает особый вид трудовых споров – коллективные трудовые споры. Трудовые споры данной категории затрагивают интересы всех или значительной части работников организации, отрасли, профессии, могут охватывать целые территории либо даже Российскую Федерацию в целом.

Найти механизм решения коллективных трудовых споров – такова одна из важнейших задач современного трудового законодательства. Нельзя сказать, что попытки решить указанную задачу не предпринимались в прошлом. Однако система регулирования трудовых споров в нашей стране начала складываться только с начала 90-х годов прошлого века. Ее правовую основу составляли Законы СССР от 09.10.1989г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», а также Федеральный закон от 23.11.1995г. №175 – ФЗ «О порядке рассмотрения коллективных трудовых споров».

В последующем в Кодекс законов о труде РФ вносились коррективы. Была обновлена и статья 220, которая получила наименование «Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Однако законодатель включил в данную статью лишь определение коллективных трудовых споров (конфликтов), использовав формулировку из названного Федерального закона и указание о том, что эти споры рассматриваются в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов). Очевидно, действовала логика в соответствии, с которой внесение значительных по объему дополнений в устаревший КЗоТ не являлось остро необходимым. К тому времени Кодекс уже подвергался многочисленным изменениям: из 256 статей в первоначальном виде, не осталось не одной, причем некоторые из статей кодифицировались неоднократно.

Усложнять из без того непростую даже для юристов-трудовиков ситуацию, конечно, не следовало, особенно с учетом того, что в средствах массовой информации уже активно дебатировались достоинствах и недостатках первого варианта проекта Трудового кодекса.

Понятие коллективных трудовых споров, даваемое в законодательстве, позволяет понять, к каким конкретно спорным отношениям применимы специфические способы разрешения данных споров, включая право на забастовку. Соответственно, легальное определение коллективного трудового спора является одним из ключевых моментов для понимания этого института трудового права в любой национальной правовой системе.

В отношении коллективного трудового спора в русском языке используется два термина: ''спор'' и ''конфликт''. В соответствии со словарем русского языка С.И. Ожегова спор это ''словесное состязание, обсуждение чего-либо, в котором каждый отстаивает свое мнение'', а конфликт это – ''столкновение, серьезное разногласие, спор''. Из данных определений, очевидно, что по смыслу эти два понятия близки – в качестве синонима слова ''конфликт'' среди других используется слово ''спор''. Тем не менее, для характеристики конфликта в словаре используются и иные синонимы. Для права имеет значение разделение двух понятий, характеризуемых термином ''конфликт''. Во-первых, конфликтом называют столкновение, возникающее независимо от воли субъектов права, проявляющееся в форме объективного конфликта интересов сторон, коллизии правовых норм. Данный вид конфликтов не является, собственно, темой настоящего исследования. Во-вторых, конфликтом, связанным с волей его субъектов, является определенная возможная степень развития спора, характеризующаяся большей обостренностью (поэтому в словаре употреблен эпитет ''серьезное'' в отношении разногласия). При этом спор может протекать без возникновения конфликта, в то время как конфликт возникает только в связи с возникшим спором.

В иностранной литературе можно найти упоминание о том, что, например, процедура совместного разрешения спора в ФРГ (аналог примирительно-тритейских процедур) должна предшествовать возникновению промышленного конфликта. Оценку отечественными юристами соотношения ''спор'' и ''конфликт'' можно исторически проследить по текстам нормативно-правовых актов, предназначенных для их регулирования. Так, Кодексы законов о труде 1918 и 1922 годов, а также ''Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов'', утвержденные постановлением ЦИК и СНК СССР от 29 августа 1928 г. оперировали термином ''конфликт''4, в 1957 г. и в 1974 г. новые положения о разрешении трудовых споров в своих названиях использовали уже термин ''спор''. Наше законодательство отказалось в 1970-х годах от использования термина ''конфликт'', в Основах законодательства о труде 1970г., Кодексе законов о труде РФ 1971 г. и действующем ныне Трудовом кодексе РФ употреблялся уже только термин ''спор''. Когда впервые в отечественной практике появились собственно коллективные споры, они стали регулироваться сначала Законом СССР ''О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)'' от 9 октября 1989 г.5 В настоящее время в тексте ТК используется только термин ''спор''. Уже в 1950-е годы советские исследователи отмечали, что конфликт подразумевает определенное противоречие интересов, а в социалистическом обществе у администрации и работников в принципе не могло быть антагонистических трудовых конфликтов. В результате, в течение позднего периода социализма основным термином, описывающим явление, становится спор. В некоторых социалистических странах (например, в Венгерской Народной Республике) трудовые споры коллективного характера именовались ''возражениями профсоюзов''.

В Законе СССР от 9 октября 1989г., а также в Указе Президента РСФСР от 15 ноября 1991г. ''О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)'', слова ''спор'' и ''конфликт'' использовались как синонимы. В тексте Закона СССР отсутствовало определение этих терминов. Сравнивая его с союзным Законом ''О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров'', можно предположить, что законодатель в это время был склонен к использованию исключительно слова ''спор'' в отношении индивидуальных споров и к употреблению обоих терминов в отношении споров коллективных. В Федеральном законе ''О порядке разрешения коллективных трудовых споров'' от 23.11.1995г. и новом ТК законодатель окончательно отказался от использования слова ''конфликт'' применительно к коллективным трудовым спорам.

4. Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. М. 1956.стр.135-140.

5. Ведомости Совета народных депутатов и Верховного Совета СССР.1991. №23. стр.654.

6. Российская газета 1991г. 19 ноября.

Статья 398 Трудовой кодекс Р.Ф. содержит следующее понятие коллективного трудового спора: «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 организациях».

Факт неурегулированности разногласий подтверждается либо составлением протокола разногласий, если спор возникает в ходе проведения коллективных переговоров, либо решением работодателя об отклонении всех или части требований работников, либо истечением трехдневного срока, отведенного для рассмотрения требований работников. Эти действия законодатель связывает с началом коллективного трудового спора. Специально выделяется понятие «момент начала коллективного трудового спора» (ст.398 ТК РФ). Это – дата составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров, либо день сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников, либо отсутствие сообщения работодателя о своем решении относительно требований работников в установленные сроки.

Среди российских ученых существует дискуссия по поводу того, считать ли трудовые споры просто разногласиями между их сторонами или разногласиями, не урегулированными самими сторонами и поступившие на рассмотрение юрисдикционных органов. В.И. Смолярчук писал ещё в 1966 г., что разногласие становится трудовым спором лишь с момента обращения заинтересованной стороны в орган, уполномоченный рассмотреть спор и вынести по нему решение. Другие же считают, что трудовые споры – это просто разногласия между субъектами трудового права, не указывая на неурегулированность спора или специально отмечая, что такое указание нецелесообразно.

*Первой стадией* развития разногласия в трудовой спор является трудовое правонарушение, действительное или только предполагаемое истцом, В отношении коллективных трудовых споров данная ступень развития наступает только при возникновении юридических коллективных трудовых споров (споров о праве). Экономические коллективные трудовые споры (споры об интересах) наступают без нарушения прав стороной, выдвигающей требования, исключительно вследствие ее неуверенности теми условиями в сфере труда, которые существуют на момент возникновения спора. *Второй стадией* является различная оценка нарушения коллективного договора, социально-партнерских соглашений (в случае юридических споров) или различные взгляды на тот или иной вопрос, касающейся социальных и трудовых прав и обязанностей работников и работодателей, т.е. разногласие о применении законодательства или об установлении новых условий труда. *Третья стадия* – попытка урегулировать это разногласие самими сторонами путем непосредственных переговоров. *Четвертая* – обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган, т.е. коллективный трудовой спор. В том случае, если разрешение спора с участием юрисдикционных органов, т.е. в соответствии с ТК РФ, путем применения примирительных процедур не было осуществлено, работники могут оказывать давление на работодателя с целью разрешения спора в свою пользу с помощью промышленных акций, наиболее серьезной из которых является забастовка. Это можно назвать *пятой стадией* развития коллективного трудового спора. Все пять стадий проходят в форме коллективных переговоров в широком смысле слова, т.е. переговоров, включающих в себя три элемента:

1)непосредственные переговоры сторон;

2)переговоры сторон, опосредственные вмешательством в их отношения юрисдикционных органов;

3)переговоры, связанные с экономическим давлением сторон друг на друга.

Как хорошо видно из приведенной схемы динамики переговоров, в том случае, если понимать под трудовыми спорами просто разрешение разногласий между их сторонами, совпадут понятия коллективного трудового спора по поводу установления и изменения условий труда, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений (экономические трудовые споры) и коллективных переговоров в широком смысле. Российское законодательство четко различает эти понятия, и, исходя из содержания ст.38 ТК, только разрешение разногласий, возникших при переговорах, а не сам процесс переговоров осуществляются в порядке, предусмотренном гл.61 ТК РФ.

###### В связи с этим логичным выглядит упоминание в легальном определении коллективного трудового спора на неурегулированность разногласий самими сторонами (ч.1, ст.398 ТК РФ).

Сторонники точки зрения о том, что коллективный трудовой спор – это только разногласия между его сторонами, приводят различные аргументы в защиту своей позиции. Так, В.В. Глазырин пишет об указании на неурегулированность споров в их определении, что ''такая трактовка понятия трудовых споров может осложнить поиск мер по их предотвращению''. Думается, что, вряд ли можно говорить о мерах по предотвращению споров, не поступивших на рассмотрение юрисдикционных органов, кроме самых общих мер профилактического характера, которые должны осуществляться и в отношении споров, разрешаемых в соответствии с законодательством. С.Ю. Чуча считает, что ''наличие разногласия между сторонами правоотношений само по себе означает наличие спора''. Это утверждение справедливо в отношении бытового понятия ''спор'', но если речь идет о применении юридических процедур его разрешения, для их применения необходимо соблюдение формальных условий возникновения спора, одним из которых является неурегулированность его непосредственно самими сторонами. Таким образом, аргументы, приводимые в защиту отождествления понятий ''трудовой спор'' и ''трудовое разногласие'', представляются недостаточно обоснованными.

11. Глазырин В.В. Роль профсоюзов в предупреждении и эффективном разрешении трудовых споров. М., 1972, стр.153.

12. Чуча С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации. Автореф. на соискание уч. ст. канд. юрид. наук. Омск, 1997, стр.7.

Наука конфликтология выделяет конфликтную ситуацию, которую для преодоления конфликта необходимо хорошо понять. Конфликтная ситуация включает стороны (субъектов спорного правоотношения), причины конфликта и его условия, обстоятельства разногласий и их предмет.

В определениях понятия трудового спора существуют различные указания на субъектов спора. Когда в определениях идет речь о сторонах трудовых споров вообще, чаще всего говорится о субъектах трудового права. В более ранних исследованиях, исходя из действующего на тот момент законодательства, в качестве сторон трудового спора назывались администрация предприятия, учреждения, организации или вышестоящая организация, с одной стороны, и рабочие, служащие, или профессиональный союз, - с другой. Когда же речь идет именно о коллективном споре, его сторонами чаще всего называются те, которые указаны в легальном определении, т.е. работники и работодатели. В литературе можно найти и упоминание о том, что профсоюз является стороной коллективного трудового спора. Это представляется неверным, так как профсоюз является не самостоятельной стороной коллективного трудового спора, а лишь его участником, уполномоченным на представительство одной из сторон – работниками.

Коллективный трудовой спор характеризуется коллективным характером разногласий. Коллективный характер проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством и объединенные общими профессиональными (социально-трудовыми) интересами. Это не любая группа трудящихся, а коллектив, обладающий указанными в Трудовом кодексе РФ специфическими признаками.

Коллективный трудовой спор всегда связан с реализацией коллективных прав или интересов, т.е. прав, предоставленных не отдельному работнику, а коллективу в целом в его лице его представителей (профсоюзов, объединений профсоюзов, органов общественной самодеятельности, образованных на общем собрании). Это, прежде всего, право на осуществление коллективно-договорного регулирования трудовых отношений: ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора (соглашения).

Существует своеобразный принцип единства стороны коллективно-договорного процесса и коллективного трудового спора.

Если спор возникает в ходе коллективных переговоров, его стороной выступают работники, участвующие через своих представителей в переговорах. В случае возникновения спора по причине не выполнения коллективного договора стороной спора будут признаны работники, от имени которых этот коллективный договор заключен.

Вполне допустимы ситуации, когда коллективный договор не выполняется по отношению к работникам одной бригады или одного из структурных подразделений организации. Такие коллективы не могут выступать стороной коллективного трудового спора.

Другая сторона спора также может быть представлена своеобразным коллективом – работодателями отрасли, региона, территории и т.д., от имени которых выступает объединение работодателей или иной орган, уполномоченный работодателями на представительство.

Специфическими признаками трудовых споров данного вида являются, во-первых, особый субъективный состав и, во-вторых, особый предмет спора. Трудовые споры данного вида возникают по поводу коллективных интересов соответствующей группы работников и не могут сводиться к сумме индивидуальных трудовых споров, затрагивающих права или интересы конкретных работников.

Коллективные трудовые споры могут возникать: 1) по поводу условий труда (их установления или изменения): 2) относительно коллективных договоров, соглашений (их заключения, изменения, выполнения); 3) относительно учета мнения выборного представительного органа работников организации при принятии актов, содержащих нормы трудового права. Они представляют собой споры по поводу установления субъективных трудовых прав работников и соответствующих обязанностей работодателя.

Например, в ЗАО «Свирет» работники не настаивают на заключении коллективного договора, однако они хотят внести изменения в положения об оплате труда. В этом случае представительный орган работников (или общее собрание) должен направить работодателю соответствующие требования, на основе которых может возникнуть коллективный трудовой спор.

В определения коллективного трудового спора исследователями, как правило, включается также указание на характер разногласий между его сторонами, что тесно связано с определением предмета коллективного трудового спора, т.е. прав и интересов, по поводу которых возникли разногласия у его сторон. В соответствии со ст.2 Конвенции МОТ 1981 г. о содействии коллективным переговорам, коллективные переговоры (и, соответственно, коллективные трудовые споры) осуществляются с целью ''а) определения условий труда и занятости; и/или b) регулирования отношений между предпринимателями и трудящимися; и/или с) регулирования отношений между предпринимателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся''.

Говоря, в общем, о капиталистических государствах, И.Я. Киселев отмечает, что предметом коллективных споров является ''коллективных интерес той или иной группы'', причем им ''может быть любой вопрос, затрагивающий интерес работников''.

В нашей стране в советское время наука не разделяла отечественные трудовые споры на индивидуальные и коллективные. Поэтому при цитировании работ того времени речь идет о предмете трудовых споров вообще – и индивидуальных, и коллективных. В то время исследователями к упоминанию предмета спора в определении применялся достаточно обобщенный подход. Так, указывалось, что трудовые споры возникают ''на почве применения труда'' или ''на почве применения наемного труда'', когда речь шла о зарубежных странах, упоминалось разделение на споры об установлении и применении условий труда. Отечественная правовая наука также оперировала концепцией разделения трудовых споров на ''исковые'' и ''неисковые'' или на споры ''экономического''; или ''юридического'' характера, и определение трудового спора было дополнено указанием на это подразделением споров. Так, в учебнике 1972 г. Н.Г. Александров, писал, что ''под трудовыми понимаются споры, возникающие… на почве применения установленных условий труда (в нормах трудового права, в коллективном и трудовом договорах) или установления условий труда, которые не регулируются в централизованном порядке''.

В настоящее время российские исследователи по-разному формулируют предмет коллективного трудового сора. А.Ф. Нуртдинова, например, указывает, что ''коллективный трудовой спор…направлен на защиту тех прав работников, которые связаны с их участием в правовом регулировании трудовых отношений и реализацией норм, установленных в порядке коллективно-договорного регулирования''. В данном определении автор отказывается от необходимости связывать работника кругом требований, которые могут выдвинуть в коллективном трудовом споре, ограничиваемым большинством авторов связью с условиями труда. В.Н. Скобелкин использует в понятии коллективного трудового спора в качестве его предмета материальные и нематериальные права и обязанности работников. Подавляющее же большинство авторов, давая определение коллективного трудового спора, указывает на то, что он возникает по поводу прав и законных интересов работников. При этом выделяют споры об изменении существующих условий труда и об исполнении установленных условий. Обычно также указывается, что в предмет коллективного трудового спора о применении существующих условий труда входят только споры, связанные с исполнением коллективных договоров и социально-партнерских соглашений. Это соответствует легальному определению, закрепленному в ст.398 Трудового кодекса РФ. О. Абрамова одобряет такую формулировку предмета коллективного трудового спора, утверждая, что трудовое законодательство регулирует только индивидуальные права работников в сфере труда, и, следовательно, их нарушение может быть обжаловано только в индивидуальном порядке. С такой позицией трудно согласиться: во-первых, потому что с практической точки зрения, боясь испортить отношения со своим работодателем, работник может решиться вступить в индивидуальный спор с работодателем только в самом крайнем случае, когда у него не будет другого выхода. Во-вторых, несмотря на отсутствие разъяснения в законе, какие права работников являются индивидуальными, а какие – коллективными, можно с уверенностью утверждать, что, например, право на объединение в профессиональные союзы, является и индивидуальными, и коллективными.

18. Советское трудовое право. Учебник/ Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. стр.506.

19. Нурдинова А.Ф. Комментарий к Закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». М.,2001, стр.16.

20. Скобелин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 2000, стр.291.

21. Абрамова О. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах//Трудовое право. 2000. №3. стр.75.

15.Советское трудовое право/ Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972, стр.506.

16.Нуртдинова А.Ф., Окуньков Л.А. Комментарий к Федеральному закону…// Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 1996. стр.53.

17.Абрамова О. Законодательство государств стран СНГ о коллективных трудовых спорах// Трудовое право, 2000, №3, стр.75

Предметом конкретного трудового спора всегда являются определенный интерес и определенное право, которое оспаривается.

Например, в коллективном договоре АО «Нефтьхиммаш» предусмотрено выделение 5 мил. руб. на мероприятия по улучшению условий труда. Эта сумма должна быть перечислена на специальный счет не позднее 1 июня 2000 г. Однако деньги в установленный срок не перечислены, что может послужить основанием возникновения коллективного трудового спора.

Таким образом, коллективный трудовой спор возникает между коллективными участниками (хотя бы одной из его сторон является коллектив) и направлен на защиту тех прав работников, которые связаны с их участием в правовом регулировании трудовых отношений и реализацией норм, установленных в порядке коллективно-договорного регулирования.

Для того чтобы неурегулированные разногласия между работниками и работодателями были квалифицированы как коллективный трудовой спор, необходимо наличие обоих указанных признаков. Если спор характеризуется лишь одним из них, его нельзя признать коллективным. Поэтому споры по поводу применения законов и нормативных правовых актов (за исключением соглашений и коллективных договоров), даже если они затрагивают интересы всех работников организации, не могут рассматриваться в качестве коллективных.

Такой позиции придерживается и судебная практика. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23 ноября 1998г. признало недопустимым расширительное толкование понятия «коллективный трудовой спор». Оценивая решение суда первой инстанции о признании забастовки работников локомотивных бригад Государственного унитарного предприятия «октябрьская железная дорога» незаконной, Судебная коллегия указала, что попытка суда рассматривать разногласия, возникшие между работниками и работодателем по поводу нарушения индивидуальных трудовых прав работников, как коллективный трудовой спор в широком смысле не правомерна. Признаны ошибочными высказывания суда о том, что понятие «коллективный трудовой спор», применяемое в иных законах должно толковаться в широком смысле, исходя из многосубъектного состава участников спора независимо от предмета спора.

Комитет Экспертов МОТ по применению Конвенций и Рекомендаций обращает внимание на то, что тенденция в законодательстве отдавать предпочтение индивидуальным правам перед коллективными является отрицательной.. Как отмечают многие специалисты, из предмета регулирования Закона выпадает очень важный вид трудовых споров, являющихся коллективными, - споры о нарушении трудового законодательства. Поскольку коллективный трудовой спор представляет из себя явление, достаточно новое для отечественного законодателя, представляется, что моделью для такой неудачной формулировки послужил какой – либо из западных законов о коллективных трудовых спорах. Однако традиция регулирования трудовых отношений на Западе в основном опирается на коллективные соглашения различного уровня как на основной и почти полностью заменяющий законодательство источник права. Поэтому коллективные договоры в этих странах распространяются на значительно больший объем условий труда.

С точки зрения российской современной практики эта проблема особенно актуальна в отношении споров о невыплате заработной платы. Неслучайно поэтому в литературе можно встретить упоминание о практических проблемах, возникающих на предприятиях в связи с такой формулировкой понятия предмета коллективного спора.

Таким образом, в результате анализа изложенных позиций в отношении различных элементов определения коллективного трудового спора можно предложить следующее общее определение коллективного трудового спора.

«Коллективный трудовой спор»

«Коллективный трудовой спор – неурегулированные непосредственно сторонами, поступившие на рассмотрение уполномоченных юрисдикционных органов разногласия между работниками и работодателем, а также государством, как стороной соглашений по вопросам социально – трудовых отношений, по поводу установления новых или изменению существующих условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений и соблюдения действующего законодательства».

**2. Причины возникновения и принципы разрешения коллективных трудовых споров**

Коллективно-договорное регулирование в нашей стране не имеет серьезных традиций, иногда к коллективному договору относятся как к декларативному необязательному акту. Кроме того, современное состояние экономики нельзя признать благоприятным для выполнения договорных обязательств. Бывает так, что работодатель заключив коллективный договор, полагает возможным выполнить его условия, однако его финансовое положение ухудшилось, и коллективный договор не может быть выполнен по объективным причинам.

Используя примирительные процедуры, можно прийти к какому-либо компромиссу, например, договориться о выполнении части условий договора. Если же в такой ситуации прибегнуть к судебному разбирательству спора, это может привести к банкротству организации и ликвидации рабочих мест.

Условиями возникновения трудового спора являются те 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.

Причинами коллективного трудового спора являются те негативные факторы, которые способствуют большему количеству трудовых споров по одним и тем же вопросам или значительно вызывают различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовых обязанностей. Основными причинами возникновения коллективных трудовых споров являются:

1. бюрократическое отношение администрации к интересам работников;
2. бездействие администрации в улучшении условий труда;
3. попытки администрации незаконно уволить работников;
4. незнание или игнорирование работодателем норм действующего трудового законодательства;
5. снижение трудовых и социальных гарантий работающих;
6. низкая заработная плата, несправедливые расценки;
7. несвоевременная выплата заработной платы;
8. нецелевое расходование руководителями финансовых средств;
9. рост безработицы.

Коллективные трудовые споры принято рассматривать в качестве споров об интересах, которые не могут быть разрешены в суде или ином органе по рассмотрению исковых трудовых споров (споров о праве). Трудовые споры данного вида разрешаются на основе достижения его сторонами соглашения об урегулировании возникших разногласий.

Права, представленные законодательством, защищаются в судебном порядке. Реализация закона обеспечивается принудительной силой государства. Напротив, коллективные интересы не обеспечены судебной защитой. В связи с этим законодатель предусмотрел для них иные способы защиты – использование примирительных процедур и объявление забастовки.

К сожалению, в современной России эти способы многими рассматриваются как более эффективные и надежно защищающие работников, чем процедура судебной защиты. Однако выход из этой ситуации видится не в расширении сферы применения коллективных действий работников, а в совершенствовании судебной системы. Допущение коллективных трудовых споров и организации забастовки по поводу применения законодательства будет означать переход к неправовому регулированию трудовых отношений. Оценка нарушения законодательства (является это нарушение реальным или мнимым) фактически будет передана одной стороне спора, т.е. работники в лице их представителей по существу будут осуществлять государственные функции. Возможно, с точки зрения теории классовой борьбы, это и правильно, но с позиции обеспечения верховенства закона, построения правового государства, реализации равенства всех перед законом и судом (ст.1, 15, 19 Конституции РФ) совершенно недопустимо.

27. Конституция Российской Федерации. М.: Издательство АСТ, 2002, стр.4,8.

Только строгое соблюдение обеими сторонами требований законодательства может обеспечить надежную защиту каждой из них в случае нарушения законных прав. Поэтому независимо от того, какие это разногласия, рассматриваются в примирительном порядке, что является особенностью российского законодательства о труде.

Действующее законодательство предусматривает согласительный способ разрешения коллективных споров, основанный на соблюдение следующих принципов:

1. активное участие сторон в разрешении коллективного трудового спора. Данный принцип проявляется в том, что представители работников и работодателей участвуют в создании (выборе) примирительных органов и в рассмотрении спора. Так, примирительная комиссия создается из представителей сторон, посредник и трудовые арбитры избираются по соглашению сторон. Представители сторон ведут переговоры, они заключают соглашение о разрешении коллективного трудового спора.

В трудовом арбитраже спор рассматривается в присутствии представителей сторон. Они имеют право давать пояснения, представлять дополнительные документы и сведения, наконец, принимать решение об обязательности рекомендаций трудового арбитража.

1. Стремление к достижению компромисса. Этот принцип проявляется в целенаправленности процедуры разрешения спора на достижение соглашения сторон, определенного компромисса. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительными органами направленно на то, чтобы добиться от обеих сторон тех или иных уступок, «смягчения» их позиций, на основе чего возможно принятие компромиссного решения.

В процессе разрешения коллективного спора не устанавливается виновность (или невиновность) представителей работодателя, не выносится обязательное для сторон решение (если только они сами не придут к согласию по поводу выполнения рекомендаций трудового арбитража), не применяется принудительное исполнение решения. Напротив, решающее значение придается взаимному соглашению. Соглашение должно быть заключено на любой стадии разрешения спора. Выполнение достигнутых соглашений обязательно для всех сторон.

В случае не исполнения соглашения работодателем работники могут продолжить примирительные процедуры или объявить забастовку. Например, работодатель не исполняет решения примирительной комиссии в установленные сроки. Такая ситуация по своим правовым последствиям должна быть приравнена к недостижению согласия в примирительной комиссии, поскольку после одной примирительной процедуры объявление забастовки невозможно. Работники могут обратиться к работодателю с требованием продолжить переговоры и обратиться в службу для привлечения посредника или создания трудового арбитража.

Если работодатель не выполняет соглашение, достигнутое на втором и третьем этапе рассмотрения спора, работники вправе приступить к проведению забастовки.

1. Добровольное выполнение достигнутых соглашений. Данный принцип проявляется в отсутствии механизма принуждения к их исполнению (если, конечно, не рассматривать в качестве такового механизма проведение забастовки). При рассмотрении коллективного трудового спора предполагается наличие доброй воли сторон и их стремление к разрешению спора. В противном случае процедура примирения не может быть эффективной, и проходит лишь эскалация конфликта.

При разрешении коллективных трудовых споров имеются еще недостатки в правотворчестве, в принятии, создании трудового законодательства, как не совсем ясная и четкая формулировка отдельных норм или проблемы в законодательстве, позволяющие по разному их толковать спорящими сторонами; определенное отставание отдельных норм законодательства от бурно развивающейся практики организации труда и распределения. Надо сделать трудовой закон не только стабильным и динамичным, но и ясным, понятным всем трудящимся и чтобы он не отставал от развития организации труда, отражал интересы трудового коллектива.

1. **Особенности проведения примирительных процедур**

В отличие от многих зарубежных моделей разрешения коллективных трудовых споров российское законодательство устанавливает единую процедуру для всех категорий споров («конфликтов права» и «конфликтов интересов»). Все они должны быть урегулированы с использованием примирительных процедур, что является особенностью российского законодательства о труде. В большинстве стран споры права рассматриваются в судебном порядке.

Получается, что споры, вызванные нарушением договорного акта (коллективного договора, соглашения), не обеспечены судебной защитой. В этом случае работники должны вести переговоры и достигать компромисса с работодателем, даже если их права нарушены. Такое, на первый взгляд, нелогичное решение было принято законодателем с учетом сложившейся коллективно-договорной практики и социально-экономической обстановке в стране.

Действующая судебная система подлежит реформированию и в своем современном состоянии неспособна в силу ряда объективных и субъективных причин, обеспечить своевременное рассмотрение трудовых споров. Видимо, это станет возможным лишь после создания специализированных трудовых судов.

Под примирительными процедурами понимается последовательное рассмотрение коллективного трудового спора с целью его разрешения примирительной комиссией, сторонами с участием посредника, в трудовом арбитраже. (ст.401 ТК РФ)

Создание примирительных органов и разрешение ими коллективного трудового спора на компромиссной основе можно рассматривать как одну из форм социального сотрудничества между работниками (представительными организациями, органами работников) и работодателями.

Такой подход возможен в силу того, что примирительные органы создаются либо сами сторонами спора, либо с их участием; разрешение спора основано на взаимных договоренностях, определенных уступках, компромиссе; главными участниками рассмотрения коллективного трудового спора во всех примирительных процедурах, за исключение трудового арбитража, выступают представители работников и работодателя (работодателей).

Все примирительные органы действуют на основе общих принципов, закрепленных в Рекомендации Международной организации труда №92 «О добровольном примирении и арбитраже». В частности, примирительная комиссия – орган, создаваемый на смешанной основе, формируется из представителей сторон на равноправной основе, т.е. включает равное число представителей от работников и работодателей (работодателя). Примирительные процедуры бесплатны (оплачиваются лишь отдельные услуги экспертов, специалистов, привлеченных к рассмотрению спора). Сроки рассмотрения спора в каждом из примирительных органов сведены к минимуму. В ходе проведения примирительных процедур запрещено проводить забастовки, за исключением предупредительных. Все соглашения, достигнутые в ходе переговоров по примирению, имеют равную силу с другими договорами и соглашениями сторон.

Перечисленные принципы находят свое отражение и развитие и российском законодательстве, регулирующем разрешение коллективных трудовых споров.

*Примирительная комиссия*

Разрешение коллективного трудового спора начинается в примирительной комиссии. Примирительная комиссия является первым органом по рассмотрению коллективного трудового спора. Она создается при возникновении любого спора. Формирование примирительной комиссии возможно в организации, на уровне отрасли, субъекта федерации и т.п.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией – обязательная стадия, которой нельзя избежать.

Закон устанавливает ограниченные сроки создания примирительной комиссии, исходя из того, что, с одной стороны, затягивание рассмотрения коллективного трудового спора ведет к эскалации конфликта, с другой – образование такой комиссии труда не составляет, так как кроме представителей сторон в ее работе никто не участвует.

В срок до трех рабочих дней с момента составления протокола разногласий в ходе коллективных переговоров или со дня сообщения решения работодателя об отклонении всех или части требований работников (а равно по истечении трех рабочих дней со дня получения требований при несообщении работодателем о своем решении) комиссия должна быть создана.

Создание примирительной комиссии оформляется приказом работодателя и решением представителя работников. Такое оформление необходимо для четкого определения момента создания комиссии, что важно при исчислении сроков, установленных законом, и предоставлении гарантий работникам.

Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый представителями работодателя (работодателей) и работников.

В состав примирительной комиссии входят лишь представители сторон. В том случае, если спор возникает на стадии разработки и заключения соглашения, необходимо учитывать, что состав участников соглашения обычно шире и включает в себя представителей органов государственной власти или органом местного самоуправления.

Поскольку примирительная комиссия принимает обязательное для сторон решение, в ее состав должны входить представители, уполномоченные принимать такое решение и подписать его от имени сторон спора.

Принципом формирования примирительной комиссии является равноправие сторон, которое на практике проявляется в создании комиссии из равного числа представителей той и другой стороны.

Примирительную комиссию не следует путать с комиссией по ведению коллективных переговоров. Хотя оба эти органа формируются из представителей сторон на коллективных переговорах уже не смогли достичь согласия. Поэтому некоторые считают бессмысленным рассматривать разногласия в органе, который создан без привлечения третьих лиц.

Такая позиция страдает односторонностью. Во-первых, если спор возникает по поводу невыполнения коллективного договора, соглашения или установления, изменения условий труда, комиссия по ведению коллективных переговоров не создается. А этот вид коллективных трудовых споров преобладает на сегодняшний день. Во-вторых, даже когда спор возникает на стадии коллективных переговоров, деятельность примирительной комиссии создает дополнительные возможности для поиска компромисса.34 Целью комиссии по ведению переговоров является разработка проекта коллективного договора или соглашения. Обычно завершает свою деятельность, зафиксировав наличие разногласий. Сами разногласия серьезному обсуждению не подвергаются. В примирительной же комиссии рассматриваются только разногласия. Представители сторон могут сконцентрировать свое внимание и усилия исключительно на спорных вопросах. Как показывает практика, иногда бывает достаточно проведения только этой примирительной процедуры для окончательного разрешения коллективного трудового спора.

Если стороны не могут прийти к согласию по поводу определения второго этапа разрешения спора (должно это быть посредничество или трудовой арбитраж), закон предписывает им приступить к созданию трудового арбитража.

Это правило введено для предотвращения тупиковых ситуаций в ходе разрешения коллективного трудового спора.

*Посредник*

Посредничество представляет собой процесс урегулирования разногласий между сторонами при помощи третьего независимого участника – посредника. Посредник должен уметь анализировать ситуацию, тщательно оценивать возможные результаты своих предложений и рекомендаций. Ему вменяется в обязанность знание действующего законодательства, методов ведения договорного процесса.

Основными качествами посредника являются умение аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения участников переговоров. Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, вовремя пошутить, снять напряжение. Правовое положение посредника можно определить как положение особого субъекта правоотношений по поводу урегулирования споров, функцией которого является оказание сторонам спора помощи в его разрешении на основе соглашения сторон. Посредник может участвовать в разрешении любых споров, которые в состоянии разрешиться соглашением спорящих сторон. В качестве посредника вправе выступать как физические лица, так и иные субъекты права, в том числе специально создаваемые посреднические органы (так называемые коллегии посредников).

Порядок привлечения посредника к рассмотрению спора не регламентирован. Единственное требование состоит в необходимости достижения соглашения сторон.

Соглашение должно быть достигнуто относительно:

1. использования процедуры посредничества;
2. способа избрания посредника (по рекомендации Службы или независимо от нее);
3. конкретной кандидатуры;
4. порядок разрешения спора с участием посредника.

Если в срок до трех рабочих дней с момента обращения в Службу стороны не могут выбрать посредника, он назначается Службой.

О назначении конкретного лица посредником стороны уведомляются в письменной форме.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника Законом не установлен. Это прерогатива сторон и самого посредника. Обычно посредничество осуществляется в форме проведения дискуссий, переговоров между посредником и одной из сторон, а также между сторонами с участием посредника.

Следует отметить, что процедура посредничества носит неформальный характер. Закон не предусматривает каких-либо обязательных этапов, действий и т.п. Закон закрепляет право посредника на получение от работодателя необходимых документов и сведений, касающихся коллективного трудового спора.

Посредник обладает также правом:

* проводить совместные и раздельные заседания представителей сторон;
* предлагать собственные возможные варианты разрешения коллективного трудового спора;
* подписывать решения, принятые сторонами спора при его участии.

Срок деятельности посредника ограничивается семью календарными днями с момента его приглашения (назначения). Этот срок может быть продлен по соглашению сторон. Результаты работы посредника могут выражаться в достижении согласованного решения и заключении сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора. Если соглашение достигнуто лишь по нескольким вопросам или не достигнуто вовсе, составляется протокол разногласий, в котором должны найти свое отражение все оставшиеся разногласия и дальнейшие намерения сторон (например, обращение в Службу и создание трудового арбитража).

*Трудовой арбитраж*

Трудовой арбитраж является одним из примирительных органов, создаваемых для рассмотрения конкретного коллективного трудового спора. Как и примирительная комиссия, он действует лишь в период рассмотрения спора, это временно действующий орган. В Трудовом кодексе, как и в Федеральном законе «О порядке рассмотрения коллективных трудовых споров» предусматривается создание трудового арбитража – временно действующего органа по рассмотрению конкретного коллективного трудового спора, который создается, в случае если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении решений такого арбитража. Этот институт трудового права соответствует Рекомендации МОТ от 29.06.1951 г. №92 «О добровольном примирении и арбитраже», где идет речь о разработке процедур предупреждения и разрешение трудового спора.

В мировой практике различают создание добровольного арбитража для разрешения коллективных трудовых споров и принудительного арбитража. По этой классификации трудовой арбитраж, создаваемый в соответствии со ст.404 Трудового кодекса РФ, надо признать добровольным. Добровольный характер трудового арбитража проявляется, прежде всего, в том, что он может быть создан только по соглашению сторон. Если работодатель уклоняется от создания трудового арбитража, работники могут приступить к проведению забастовки, но создать арбитраж и рассмотреть в нем спор вопреки воле одной из сторон спора невозможно.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже осуществляется в рамках третейской процедуры. Ее суть заключается в том, что при урегулировании спора решающее значение имеет голос лица, которое не является представителем спорящих сторон и не принадлежит ни к работникам, ни к работодателю. По общему правилу, обращение спора к третейскому разбирательству осуществляется по совместному решению сторон коллективного трудового спора, согласившихся признать обязательным для себя будущее решение данного органа. Решение третейского органа принято рассматривать, как правило, по юридической силе соглашению сторон, достигнутому в ходе примирительных процедур. Соответственно, именно такое решение устанавливает конкретный объем прав и обязанностей сторон коллективного трудового спора. От классической третейской процедуры рассмотрение спора в трудовом арбитраже отличается, во-первых, необязательностью его рекомендаций (они выполняются лишь в случае заключения об их выполнении соглашения), во-вторых, невозможностью обратиться в суд в случае их неисполнения.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией или посредником. Создание трудового арбитража обязательно в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок. В состав трудового арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора. Создание трудового арбитража, его состав, регламент, полномочия оформляются соответствующим решением работодателя, представителя работников и Службы.

Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже с участием представителей сторон в срок до пяти рабочих дней со дня его создания. В процессе своей работы трудовой арбитраж рассматривает обращения сторон; получает необходимые документы и сведения, касающиеся коллективного трудового спора; информирует в случае необходимости органы государственной власти и органы местного самоуправления о возможных социальных последствиях коллективного трудового спора; разрабатывает рекомендации по существу коллективного трудового спора.

В последнее время в юридической литературе, а иногда и на практике появилась тенденция формализовать процесс рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Предлагается, к примеру, предоставить трудовому арбитру право изложить особое мнение, предусмотреть юридические последствия для случаев недобросовестного отношения трудового арбитра к своим обязанностям. Существует также мнение о том, что арбитражное разбирательство должно происходить с соблюдением процедурных формальностей и напоминать судебный процесс.40

Такая позиция не основана на действующим законодательстве и не учитывает сложившихся в международной практике представлений о существе примирительно-третейского разрешения коллективных трудовых споров. разрешение спора в трудовом арбитраже – это примирительная процедура, попытка сблизить позиции сторон и привести их к решению, с которым они согласны и которые готовы выполнить добровольно. Поэтому сторонам, предоставлено право самим, выбрать трудовых арбитров, установить порядок рассмотрения спора (регламент), решить, будут ли они выполнять рекомендации трудового арбитража. Недаром не определен и момент заключения соглашения о выполнении рекомендаций: сторонам предоставлена максимальная свобода в выборе модели своего поведения и своего отношения к трудовому арбитражу. Допустим, представители работников, создавая трудовой арбитраж, не пошли на подписание соглашения о выполнении рекомендаций трудового арбитража, опасаясь, что его рекомендации не будут в полной мере отражать интересы трудящихся. В процессе рассмотрения спора они убедились в том, что трудовой арбитраж состоит из компетентных, доброжелательных, заинтересованных людей, которые искренне хотят помочь сторонам выйти из создавшегося положения. Рекомендации, разработанные арбитражем, полностью удовлетворили их ожидания, и они заключили с работодателем соглашение о выполнении рекомендаций.

Если бы законодатель ставил своей целью сделать процесс рассмотрения дела в трудовом арбитраже более формальным, схожим с судебным, не имело бы смысла создавать новые временно действующие органы, можно было бы предусмотреть разрешение коллективных споров в суде. Отсутствие жестких процедурных требований, гибкость, ориентация на достижение компромисса и добровольное принятие, и исполнение достигнутых договоренностей и рекомендаций – принципиальное отличие примирительных процедур, которые используются для разрешения коллективных трудовых споров. В этом их преимущество перед формальным разбирательством в суде, которое далеко не всегда приемлемо для решения таких деликатных и болезненных проблем, как коллективные трудовые споры.

Заложенная законодателем модель деятельности трудового арбитража позволяет достаточно легко – по соглашению сторон при определении регламента – решить все возникающие проблемы. Нет необходимости и в принятии каких-либо мер к недобросовестному арбитру. Даже если ему удастся убедить своих коллег принять его позицию, неприемлемые для сторон рекомендации просто не будут выполняться.

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является заключительной стадией примирительных процедур. Если на данном этапе примирения коллективный трудовой спор не находит своего разрешения, то работники вправе использовать особые средства оказания давления на работодателя, включая право на забастовку. Работники могут приступить к проведению забастовки в случаях уклонения работодателя от создания трудового арбитража, выполнения его рекомендаций.

Однако названный орган является временным и создается только в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений, или в организациях, в которых законом запрещено или ограничено проведение забастовок. К тому же законодатель не предусмотрел хотя бы минимум обязательных процессуальных требований, в рамках которых могли бы работать арбитры. С данной точки зрения, трудовой арбитраж, эту в целом форму разрешения коллективного трудового спора следовало бы в законодательном порядке наделить гораздо более широкими правами и полномочиями.

**4.** **Забастовка**

Основным способом разрешения коллективного трудового спора Трудовой кодекс РФ признает примирительные процедуры. Однако в тех случаях, когда они не дают положительного результата либо когда работодатель уклоняется от участия в них или от выполнения достигнутых соглашений, работники могут воспользоваться дополнительными «мерами воздействия».

Забастовка как средство разрешения коллективного трудового спора допускается лишь в случае неудовлетворительного исхода примирительных процедур, уклонения работодателя от участия в них либо невыполнения соглашений, достигнутых в примирительной комиссии или при осуществлении посредничества, а также невыполнения рекомендаций трудового арбитража, если было заключено соглашение об их обязательности.

Конституция Российской Федерации (ч.4, ст.37) признает право на забастовку как часть трудового спора. Таким образом, право на забастовку является одним из конституционных прав граждан. Оно может рассматриваться как производственное от права на коллективные трудовые споры, т.е. это право возникает у работников и может реализовываться только в связи с наличием коллективного трудового спора. Международными организациями право на забастовку рассматривается как элемент права на коллективные переговоры, а в совокупности с ним как элемент права на объединение.

В современной практике международного регулирования труда сложилось понимание забастовки как действия, имеющего целью добиться от работодателя изменения условий труда или сохранения этих условий в неизменном виде (если инициатором их изменений выступает работодатель).

Действующее законодательство рассматривает забастовку как один из способов разрешения коллективного трудового спора. Этот способ используется в том случае, когда примирительные процедуры не привели к урегулированию коллективного трудового спора, объявляется забастовка. Связано с соблюдением целого ряда требований, которые имеют важное значение с точки зрения признания её законной. Судебные процессы свидетельствуют о том, что чаще всего забастовки признаются незаконными по формальным обстоятельствам: нарушение правил объявления забастовки; уклонение от примирительных процедур ее прохождения.

Забастовка является одним из установленных законом способов разрешения коллективных трудовых споров. По российскому законодательству забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Приведенное определение позволяет выделить характерные признаки забастовки. Отказ работников от выполнения всех или части трудовых обязанностей означает, по существу, приостановку деятельности организации. Эта акция всегда носит коллективный характер и направлена на разрешение коллективного трудового спора в случаях, когда примирительные процедуры не привели к положительному результату или когда работодатель уклоняется от участия в них либо не выполняет достигнутых в ходе рассмотрения спора соглашений. Забастовка – это крайняя, исключительная мера разрешения коллективного трудового спора.

Цель забастовки – разрешение коллективного трудового спора, право граждан на забастовку признается и гарантируется только в том случае, когда она используется в качестве способа урегулирования трудового конфликта. Это важная характеристика забастовки. Акции, направленные на достижение иных целей, например, на изменение, социально-экономической политики правительства, в строгом смысле не попадают под признаки определения, данного в ст.398 ТК РФ.

Забастовка – это всегда действия, ограниченные во времени, однако Трудовой кодекс РФ не предусматривает максимальной продолжительности забастовки. В последние годы распространилась практика объявления бессрочных забастовок, что нельзя признать соответствующим закону.

*Реализация права на забастовку*

Участие в забастовке являет добровольным. Трудовой кодекс РФ предусматривает право каждого свободно принимать решение об участии (неучастии) в проведении забастовки и содержит гарантии этого права. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Гарантиями добровольности участия в забастовке выступают, во-первых, установление ответственности для лиц, принуждающих работников к участию или отказу от участия в забастовке и, во-вторых, запрет организации забастовки и участия в ней представителям работодателя.

Забастовка признается одним из способов разрешения коллективного трудового спора, хотя точнее было бы сказать, что она побуждает работодателя к новому раунду переговоров. Проявленные в ходе забастовки решимость и сплоченность трудящихся являются стимулом для дальнейшего урегулирования спора с помощью примирительных процедур.

Проведение забастовки допускается после завершения обязательных примирительных процедур либо при уклонении работодателя от участия в таких процедурах, а также при невыполнении им соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Например, работники ЗАО «Книжные страницы», обратившиеся с требованием об изменении условий труда к работодателю, получили отказ. Была создана примирительная комиссия, однако она не смогла урегулировать коллективный трудовой спор и заключить соглашение. В этом случае работники посчитали, что они вправе прекратить примирительные процедуры и приступить к проведению забастовки, хотя закон предписывает продолжение примирения с привлечением посредника или путем создания трудового арбитража.

Проведение забастовки допускается после завершения обязательных примирительных процедур либо при уклонении работодателя от участия в таких процедурах, а также при невыполнении им соглашения достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работника, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Решение об объявлении забастовки, принятое профессиональным союзом (объединением профсоюзов), утверждается для каждой организации собранием (конференцией) работников данной организации (ст.410 ТК РФ).

В соответствии с законом забастовки подразделяются на два вида: основные и предупредительные.

Продолжительность предупредительной забастовки не может превышать одного часа, она объявляется однократно и организуется в упрощенном порядке. Предупредительная забастовка может быть объявлена после пяти календарных дней работы примирительной комиссии. О начале такой забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня. Цель проведения предупредительной забастовки - демонстрация решимости работников оказать давление на работодателя в форме прекращения работы и сплоченности коллектива работников, вступившего в трудовой спор.

О начале основной забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней. Забастовку возглавляет представительный орган работников. Орган, возглавляющий забастовку, вправе созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений, приостановить забастовку. Полномочия органа, избранного собранием (конференцией) работников в конкретном коллективном трудовом споре, прекращаются в случае подписания сторонами соглашения об урегулировании коллективного трудового спора или в случае признания забастовки незаконной, если иное не было предусмотрено решением собрания (конференции).

Забастовку возглавляет уполномоченный работниками орган, который осуществляет руководство участвующими в забастовке и выполняет обязанности, предусмотренные ст.411 ТК РФ.

Если инициатором забастовки является первичная профсоюзная организация или объединение профсоюзов, и решение о ее объявлении принято на собрании (конференции) членов профсоюза, забастовку, как правило, возглавляет соответствующий орган профсоюза согласно уставу или положению.

В том случае, когда решение о проведении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации, филиала, представительства, собрание вправе избрать орган, возглавляющий забастовку. Это может быть представительный орган, который участвовал в разрешении коллективного трудового спора на стадии примирительных процедур: орган общественной самодеятельности (например, совет трудового коллектива или рабочий совет), орган профсоюза, единый представительный орган.

Подобная преемственность весьма целесообразна на практике, поскольку представитель работников, прошедший примирение, уже располагает необходимой информацией, опытом и навыками ведения переговоров.

На такой позиции стоит и судебная практика, которая исходит из того, что право определить своих представителей принадлежит работникам. Так, при рассмотрении кассационной жалобы забастовочного комитета базы ЭРТОС на решение Верховного Суда Республика Саха (Якутия) от 7 августа 1996г. о признании незаконной забастовки работников указанной базы Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации отметила, что ссылки суда на то, что забастовка базы ЭРТОС не могла возглавляться забастовочным комитетом, не состоятельны. В своем решении Верховный Суд Республики Саха (Якутия) указала на невозможность представления интересов работников в коллективном трудовом споре забастовочным комитетом, созданным работниками базы, поскольку в соответствии с действующим на предприятии коллективным договором право представлять интересы работников на переговорах с администрацией, предоставлено только профсоюзному комитету авиапредприятия.

В период проведения забастовки стороны обязаны продолжить разрешение коллективного трудового спора путем проведения примирительных процедур (проведения переговоров о примирении, привлечении посредника, передачи спора на окончательное разрешение в трудовой арбитраж и т.п.).

Условия разрешения спора в период забастовки могут обусловить необходимость ее приостановки. Решение о приостановке принимает орган, возглавляющий забастовку, например, для выполнения общественно необходимых работ или в связи с тем, что удалось достигнуть определенных соглашений с работодателем. Приостановку забастовки не следует путать с ее прекращением. Это временная мера, используемая, как правило, в соответствии с заранее определенным сроком. Истечение срока связывается с установленной календарной датой или каким-либо событием. Возможность возобновления забастовки не обусловлена какими-либо условиями. Представитель работников должен лишь предупредить о возобновлении забастовки работодателя и Службу не позднее, чем за три рабочих дня.

Приостановка забастовки допускается и в том случае, когда создается непосредственная угроза жизни и здоровью людей. Решение по такому вопросу принимает суд.

Третий случай приостановки забастовки – существование угрозы обеспечения жизненно важных интересов Российской Федерации или отдельных территорий. В подобных ситуациях забастовку приостанавливает Президент РФ или Правительство страны. Приостановка забастовки, за исключением случаев, когда сами работники приняли решение об этом, связана с возникновением сомнений в ее законности.

Забастовка прекращается в случае:

* Разрешения коллективного трудового спора и заключения соответствующего соглашения;
* Принятия решения о прекращении забастовки органом ее возглавляющим;
* Вынесение судом решения о признании забастовки незаконной.

*Последствия признания забастовки незаконной*

Важнейшим и наиболее распространенным на практике основанием признания забастовки незаконной является нарушение процедуры разрешения коллективного трудового спора. Общим основанием ограничения права на забастовку служит необходимость защиты конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (ст.55 Конституции РФ). К числу таких нарушений необходимо отнести:

* нарушение сроков, предусмотренных ст.399-404, 410 Трудового кодекса РФ;
* объявление забастовки без проведения примирительных процедур;
* проведение забастовки без определения минимума необходимых работ (услуг) или с нарушением соглашения о минимуме;
* объявление забастовки с нарушением порядка, предусмотренного ст.410 ТК РФ;
* невыполнение требований ст.412 ТК РФ об обеспечении общественного порядка, сохранности имущества, продолжения работы машин и оборудования, остановка которых представляет непосредственную угрозу жизни и здоровью людей;
* организация забастовки представителями работодателя и др.

Судебная практика в строгом соответствии с законом исходит из того, что процедура проведения примирительных процедур и объявления забастовки должна соблюдаться неукоснительно. Забастовки, объявленные без прохождения примирительных процедур, признаются незаконными (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации по добыче и транспортировке природного газа «Надымгаз» о признании забастовки незаконной).

Соблюдение процедуры объявления забастовки очень важно, поскольку ее нарушение может послужить причиной признания забастовки незаконной. По этому поводу уже сформировалась судебная практика. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда, рассматривая дело о признании незаконной забастовки, объявленной профсоюзом локомотивных бригад, установила, что предусмотренный законом порядок принятия решения об объявлении забастовки профсоюзом нарушен. Вместо проведения собрания или конференции профсоюзной организации Профком Российского профсоюза локомотивных бригад железнодорожников (РПЛБЖ) принял решение о проведении тайного голосования по вопросу об объявлении забастовки. Тайное голосование проводилось в течение нескольких дней. Работники депо – члены профсоюза – получили бюллетени следующего содержания: «Примите ли Вы участие в забастовке? «Да». «Нет» (ненужное зачеркнуть)». По результатам подсчета голосов было принято решение о проведении забастовки.

Данный факт явился одним из оснований признания проведенной забастовки незаконной.

Наряду с обязанностью проведения примирительных процедур в период забастовки на работников некоторых организаций возглавляется обязанность выполнения минимума обязательных работ (услуг). Появление этого понятия связано с расширением прав работников по организации и проведению забастовок. Законодательство бывшего СССР запрещало проведение забастовок на предприятиях и в организациях железнодорожного и городского общественного транспорта, (включая метро), гражданской авиации, связи, энергетики, оборонительных отраслей, на непрерывно действующих производствах и т.п.

В современных условиях объявление забастовки без прохождения примирительных процедур – наиболее частое основание признания забастовки незаконной. Зачастую представители работников не пытаются создать даже примирительную комиссию.

Довольно часто представители работников не обеспечивают минимум необходимых работ (услуг), связанных с обеспечением безопасности людей, их здоровья и жизненно важных интересов общества.

Например, Шереметьевский профсоюз летного состава, приступая к проведению забастовки, не заключил соглашения о минимуме необходимых работ (услуг). Решение об объявлении забастовки было принято 4 ноября 1997г., а минимум необходимых работ (услуг) в нарушение ст.16 Федерального закона от 23.11.1995г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» был определен без участия работодателя лишь 3 декабря 1997г. Это явилось одной из причин признания забастовки незаконной.

Например, решение об объявлении забастовки работниками локомотивного депо «Москва – Пассажирская – Курская» принималось тайным голосованием, проводимым в течение нескольких дней: работникам выдавались бюллетени, которые затем собирались в урны и учитывались профкомом. Общего собрания или конференции, как это предусмотрено трудовым кодексом РФ, не проводилось. Московский городской суд счел процедуру проведения забастовки нарушенной, а саму забастовку – незаконной.

Сложившаяся практика показывает, насколько важное значение законодатель и судебные органы придают четкому соблюдению правил проведения забастовки. Такой подход представляется совершенно оправданным, поскольку только при соблюдении указанной процедуры забастовка используется именно в качестве средства разрешения коллективного трудового спора, а не является стихийным проведением несогласия с работодателем.

Наряду с обязанностью проведения примирительных процедур в период забастовки на работников некоторых организаций возлагается обязанность выполнения минимума обязательных работ (услуг).

В тех организациях, филиалах, представительствах, работа которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (организации здравоохранения, охраны общественного порядка, транспорта, энергетики и т.п.), при проведении забастовки должен быть обеспечен минимум необходимых работ (услуг). Перечень минимума необходимых работ (услуг) разрабатывается и утверждается федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (подотрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профсоюзом. На основании данных перечней разрабатываются и утверждаются региональные перечни минимума необходимых работ (услуг), учитывающих специфику соответствующего субъекта Российской Федерации. Предложения по минимуму необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве должны быть указаны в решении об объявлении забастовки, согласованы с работодателем, органом местного самоуправления в пятидневный срок со дня принятия решения об объявлении забастовки.

Например, рассматривая частную жалобу председателя забастовочного комитета Архангельской ТЭЦ, судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, что Закон о коллективных трудовых спорах не содержит какой-либо ссылки на то, что принятое органом исполнительной власти или органом местного самоуправления решения о минимуме необходимых работ (услуг) при проведении забастовки является окончательным и в случае несогласия с ним не может быть обжаловано. В соответствии со ст.46 Конституции РФ в суд могут быть обжалованы любые решения и действия, если не предусмотрен иной порядок их обжалования.

В случае недостижения соглашения минимум необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве) устанавливается органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации. Данное решение может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в судебном порядке.

Примером обеспечения минимума необходимых услуг может служить соблюдение установленного по соглашению графика работы поликлиники в ходе забастовки медицинского персонала. Допустим, каждый день бастующие обеспечивают проведение приема пациентов с 9.00 до 13.00, выполняя при этом срочные назначения.

Если при проведении забастовки установленный минимум необходимых работ (услуг) не будет обеспечен, забастовка может быть признана незаконной.

Например, в г. Екатеринбурге свободный профсоюз МП «Медавтотранс» объявил забастовку. Водители всех машин «Скорой помощи» прекратили выполнять свои трудовые обязанности, хотя в соответствии с заключенным соглашением о минимуме необходимых работ две машины должны дежурить круглосуточно. В результате практически приостановилась деятельность станции скорой помощи, а врачи были лишены возможности, оказывать экстренную медицинскую помощь жителям города. Областной суд, рассматривая дело по заявлению прокурора, счел допущенное работниками нарушение достаточным основанием для признания забастовки незаконной.

Основание признания забастовки незаконной, предусмотренное ст.413 Трудового кодекса РФ, основано на положениях ст.55 Конституции Российской Федерации, допускающей ограничение прав и свобод человека федеральным законом в той мере в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства.

Закон подчеркивает, что угроза должна носить реальный характер, т.е. создавать предпосылки причинения вреда основам конституционного строя.

Незаконными являются и забастовки, создающие угрозу жизни и здоровью людей.

Таким образом, из всех критериев, в соответствии с которыми возможно ограничение прав и свобод граждан, Закон избирает два основания, которые могут служить основанием признания незаконной любой забастовки.

При рассмотрении дел о признании забастовок незаконными суду приходится оценивать как факт наличия угрозы основам конституционного строя и здоровью других лиц (не участвующих в забастовке), так и ее реальность.

На сегодняшний день не существует судебной практики о признании незаконными забастовок в связи с созданием реальной угрозы основам конституционного строя, т.е. по существу политических забастовок. Это свидетельствует о том, что идея законодателя об использовании забастовки лишь в качестве мирного средства разрешения коллективного трудового спора получила признание и поддержку трудящихся.

Забастовки, создающие реальную угрозу здоровью других лиц, признаются незаконными. Так, Свердловским областным судом была признана незаконной забастовка водителей машин «Скорой помощи», обслуживающих одну из больниц Екатеринбурга. Суд усмотрел создание реальной угрозы здоровью жителей города отказом водителей исполнять свои трудовые обязанности.

В тех случаях, когда забастовка не может быть проведена в силу того, что она создает реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц или обороне страны и безопасности государства, стороны (одна из сторон) коллективного трудового спора могут обратиться к Президенту Российской Федерации, который в десятидневный срок принимает решение.

Эта норма, к сожалению, не корреспондируется с полномочиями Президента, непосредственно закрепленными в Конституции РФ. Нет и механизма обращения к Президенту и рассмотрения им коллективного трудового спора. Однако, исходя из того, что в соответствии со ст.80 Конституции РФ Президент выступает гарантом Конституции, прав и свобод человека и гражданина (следовательно, и права на коллективные трудовые споры и забастовку), надо признать вполне обоснованным и допустимым его вмешательство в разрешение особо сложных, затрагивающих общественные интересы, коллективных трудовых споров. В этом случае, видимо, допустимо говорить о скрытых полномочиях Президента.

Дела о признании забастовок незаконными отнесены к компетенции верховных судов республик, краевых, областных судов, судов городов Москвы и Санкт-Петербурга, судов автономных областей и автономных округов. Они рассматриваются в порядке искового производства по заявлению работодателя или прокурора, который выступает в защиту прав граждан и охраняемых законом интересов общества или государства.

Гражданско-процессуальное законодательство не предусматривает каких-либо особенностей рассмотрения дел о признании забастовок незаконными. Они рассматриваются в том же порядке, что и индивидуальные трудовые споры, с соблюдением установленных процессуальных сроков.

Обобщений судебной практики, специально посвященных трудовым спорам, Верховный Суд РФ не осуществлял. В связи с тем, что для судов не существует приоритетов в рассмотрении трудовых споров, они ограничиваются лишь формально-юридической стороной этих дел, их решение не направлены на решение вопросов создания эффективных механизмов предупреждения трудовых конфликтов, примирения работников и работодателей по спорным вопросам, правильного и оперативного их решения.

Суд может вынести частное определение, если при рассмотрении дела о признании забастовки незаконной будут выявлены факты нарушения законодательства. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Читинского областного суда, рассматривая дело по иску прокурора Читинской области в интересах государственного предприятия по использованию воздушного пространства и управлению воздушным движением «Забайкалаэронавигация» к Читинскому профсоюзу авиационных диспетчеров о признании забастовки незаконной, установила, что администрация государственного предприятия «Забайкалаэронавигация» нарушает законодательство о коллективных договорах и соглашениях, не выполняются условия отраслевого тарифного соглашения. Эти обстоятельства привели к возникновению коллективного трудового спора, при разрешении которого администрация вновь допустила нарушения законодательства – требований Федерального закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Судебная коллегия пришла к выводу, что такое отношение администрации обостряет и без того напряженную обстановку на предприятии, может повлечь серьезные последствия для безопасности людей и жизненно важных интересов общества. В соответствии, с чем было вынесено частное определение, которым предписывалось принять меры к устранению отмеченных нарушений законов и выполнению отраслевого тарифного соглашения.

Решение суда доводится до сведения работников через орган, возглавляющий забастовку. Орган, возглавляющий забастовку, также обязан немедленно довести до сведения работников мнение суда о законности объявленной забастовки. Это имеет существенной значение в случае признания забастовки незаконной, поскольку работники должны на следующий день после принятия решения прекратить ее.

Ст.413 ТК РФ содержит определенную неточность. С одной стороны, решение о признании незаконной забастовки подлежит немедленному исполнению, с другой – оно должно вступить в законную силу.

Эта неточность с успехом преодолевается правоприменительной практикой. Решение суда о признании забастовки незаконной исполняется немедленно, т.е. до вступления в законную силу.

Анализируя сказанное можно сделать такой вывод, что процедура коллективного трудового спора с принятием нового Трудового кодекса настолько усложнилась, что делает если не невозможной, то очень затруднительной возможность проведения законной забастовки. Посудите сами: чтобы выдвинуть работодателю коллективные требования, нужно провести собрание, на котором будут присутствовать более половины работников (ст.399 ТК РФ). Для объявления забастовки необходимо присутствие на собрании не менее 2/3 от общего числа работников, причем решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины присутствующих (ст.410 ТК РФ).

Возможен и другой вариант: собрать подписи более половины работников в поддержку проведения забастовки.

Понятно, что при сегодняшней активности работников и первый и второй вариант малоосуществимы, а значит, конституционной право каждого работника на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 37 Конституции РФ), теперь является не более чем фикцией.

57. Трудный кодекс. Проблемы применения нового ТК. Экономика и жизнь. 2003, №26, стр.3.

**5. Основные пути предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров**

В широком плане предупреждение коллективного трудового спора способствует достижение общей стабилизации в стране. Снижение социальной напряженности возможно лишь при условии улучшения экономического положения в страны, стабилизация политической системы, демократизация трудового законодательства, которое отражало бы интересы работающих и выполняло защитные функции. Если рассматривать забастовку как крайнюю форму трудового конфликта, то основными путями предупреждения забастовок могут быть следующие.

1. создание экономических условий, обеспечивающих возможность удовлетворения интересов групп – потенциальных участников забастовок путем мобилизации их собственных усилий.
2. создание работающего «переговорного механизма» между сторонами, причастными к забастовке.
3. принятие более эффективного закона о разрешении коллективных трудовых споров и норм, регулирующих отношения трудовых коллективов с работодателями.
4. содействие роли независимых профсоюзов.

Коллективные трудовые споры урегулируются на основе следующих принципов:

1. равноправие сторон спора;
2. разрешение спора по соглашению сторон;
3. непосредственность и полномочность представительства сторон спора в органах, рассматривающих трудовой спор;
4. обязательность соглашения, достигнутого в ходе урегулирования коллективного трудового спора;
5. реальность обеспечения обязательств, принимаемых в ходе урегулирования коллективного трудового спора;
6. минимальный характер регулирования процессуальных правил разрешения коллективного трудового спора.

Разрешение трудоправового конфликта наиболее предпочтительная форма его преодоления. Поэтому уяснение ее особенностей имеет немалое теоретическое и практическое значение. К сожалению, приходится констатировать, что в отечественной специальной литературе оно еще не получило своего надлежащего рассмотрения.

«Сглаживание» противоречия между работодателем и работником возможно также на основе мирового соглашения между ними. В судебной практике подобные случаи встречаются. Например, Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда утвердила мировое соглашение между Федеральной авиационной службой России и Федерацией профсоюзов авиадиспетчеров России, согласно которому Федерация профсоюзов признала ошибочность направления требований к Федеральной авиационной службе и частичное нарушение порядка их выдвижения, а Федеральная авиационная служба отказалась от исковых требований. Закон не допускает утверждение мирового соглашения между работодателем и работником, когда его условия в какой-либо мере нарушают трудовые права последнего или в обход закона направлены на освобождение должностного лица администрации от материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию.

Разрешение как предпочтительная форма продуктивного снятия конкретного юридического противоборства особенно заметно в результате преодоления коллективных трудоправовых конфликтов. Оно наблюдается, когда используется примирительная процедура рассмотрения последних на основе деятельности соответствующей комиссии. Численный и персональный состав примирительной комиссии определяется органом, представляющим коллектив или профсоюз или администрацию на паритетных началах, т.е. включает равное число их представителей. Решение комиссии принимается по соглашению между сторонами коллективного трудового спора на основе переговоров и оформляется протоколом. Принятое комиссией решение является окончательным и имеет для сторон обязательную силу (ст.402 ТК РФ).

Если соглашение в примирительной комиссии не состоялось по рассматриваемому спору и конфликту, то для окончательного преодоления последнего создается трудовой арбитраж, решение которого не подлежит пересмотру и является обязательным для исполнения. Вместе с тем решения примирительной комиссии и трудового арбитража являются добровольными, ибо их жизненная сила покоится на предварительных и взаимных согласиях и договоренностях субъектов коллективного трудового спора.

1. важнейшим механизмом мирного разрешения трудовых конфликтов являются коллективный договор, соглашения и контракты, содержащие права и обязанности договаривающихся сторон, в том числе и при возникновении конфликта. Сама цель коллективного договора, демократичность процедуры его принятия на общих собраниях коллективов позволяют заранее вскрывать причины возможных трудовых конфликтов, намечать меры по их разрешению.

Если трудовые коллективы берут обязательство не прибегать к забастовкам в период действия договоров и соглашений, то коллективные договоры становятся основой правового механизма регулирования трудовых конфликтов. В зарубежной практике, например, в Швеции, Финляндии, Германии, забастовка возможна лишь при нарушении предпринимателем коллективного договора. Забастовка, которая проводится помимо профсоюза, считается незаконной.

1. разрешению трудовых конфликтов способствует работа советов и конференций трудовых коллективов, регионов и отдельных отраслей с участием представителей руководства отрасли или правительства региона.
2. положительно себя зарекомендовало принятие ведомственных и межведомственных конвенций между представителями государственных органов, работодателями и профсоюзами.

Минимум забастовок в Австрии, Японии, Швейцарии и других странах объясняется, во-первых, гибкой дифференциацией заработной платы работников в зависимости от качества их труда, во-вторых, равным статусом всех работников при пользовании столовыми, медицинскими учреждениями, служебными машинами, отменой на предприятии льгот и привилегий. Условия оплаты труда и отдыха там тщательно регулируются коллективным договором. Все работники реально участвуют в управлении, имеют доступ к информации о распределении прибыли, решении кадровых вопросов, условиях труда.

59. Петров А.К. КЗоТ устарел, необходимы срочные поправки//Российская юстиция, 1998, №6, стр.47.

**Заключение**

Отсутствие механизма сколько-нибудь удовлетворенного законного регулирования отношений, связанных с рассмотрением трудовых споров, и недооценка важности примирения сторон в процессе разрешения коллективного трудового спора сами по себе являются причинами порождения трудовых конфликтов. Обобщений судебной практики, специально посвященных трудовым спорам, Верховный Суд РФ не осуществлял. В связи с тем, что для судов не существует приоритетов в рассмотрении трудовых споров, они ограничиваются лишь формально-юридической стороной этих дел, их решение не направлены на решение вопросов создания эффективных механизмов предупреждения трудовых конфликтов, примирения работников и работодателей по спорным вопросам, правильного и оперативного их решения. По моему мнению, в РФ необходимо создать новый эффективный механизм для предупреждения трудовых конфликтов примирения работников и работодателей по спорным вопросам, а также оперативного и правильного их разрешения по существу. С этой задачей полагаю, могли бы справиться постоянной действующие трудовые арбитражи по рассмотрению трудовых споров. Законопроект, которых сейчас разрабатывается

Поскольку создание в Российской Федерации системы трудовых судов не вписывается в рамки Конституции РФ, авторы Трудового кодекса при его создании, предвидя неизбежные трудности с принятием ТК РФ, оставили этот вопрос открытым.

Что же касается вопросов создания досудебных постоянно действующих и достаточно эффективных органов по рассмотрению коллективных споров, то порядок образования этих органов, их состав, процедуры рассмотрения дел и принятие решений, степень обязательности этих решений, возможность их оспаривания, исполнительное производство по решению – все эти и связанные с ними вопросы в ТК РФ не были ни поставлены, ни решены. Это явный пробел в нашем законодательстве.

Новый закон должен отличаться радикально нововведениями, адекватно отражающими требования современной жизни. Возможные возражения о том, что Трудовой кодекс принят недавно, и по достоинству оценить его можно будет лишь спустя определенное время, поэтому создание нового закона преждевременно, представляется неубедительным. Старое содержание норм нового Трудового кодекса, вне зависимости от того, сколько лет пройдет с момента введения его в действие, будет так или иначе вызывать те же негативные последствия, которые были присуще прежнему законодательству, служившему другими социально-экономическим целям.

Новый закон должен предусматривать упрощенную процедуру рассмотрения дел, в числе основополагающих требований к процессу разбирательства трудовых споров, вынесения решений и их исполнений.

Что касается вопроса о финансировании постоянно действующих трудовых арбитражей, то в этом отношении предлагаемая в законопроекте конструкция, полностью исключающая расходование на эти цели средств из бюджетов всех уровней, является вполне приемлемой.

**Библиографический список**

1. Абалдуев В.А. Основная задача государственной инспекции труда – правовая защита работников, Юрист, 2001, №7, стр.53-62.
2. Абрамова О. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах // Трудовое право.2000. №3 стр.75.
3. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. - Учебник для вузов - М.: ЮНИТИ, 2000, стр. 341.
4. Архипов В.Д., Коняев Н.И., Хорев П.С. Комментарий к положению о порядке рассмотрения трудовых споров. М., 1976, стр. 187.
5. Богданов М.С., Сорокина И.В. Некоторые проблемы реализации трудовых прав граждан в РФ, Юрист, 2001, стр. 33-40.
6. Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства, Законодательство, 2003, №8, стр. 51-59.
7. Бородина В.В. Совершенствование трудового законодательства// Консультант, 1999, стр. 65.
8. Герасимова Е. Забастовка как средство защиты трудовых прав граждан // Право и экономика. 1999. №3. стр. 5.
9. Громыко А., Дривянников Е. Защита трудовых прав граждан// Законность, 1999, №3, стр.16
10. Долотин Б. Каждому по труду. Человек и закон, 1999, №3, стр. 61.
11. Дубровская О.Ф. Конфликт о нем желательно знать. Юрист, №6, стр. 105.
12. Жеребин В.С. Правовая конфликтология: Курс лекций. Часть третья // ВГУ. Владимир, 2000.
13. Зайкин А.Д. Российское трудовое право. Учебник для вузов. М.: Изд. группа Норма - ИНФРА, М., 1998.
14. Здравомыслов А.Г. Социология конфликта: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений –3-е изд., перераб. и доп. – М.: Аспект Пресс, 1996, стр. 205-214.
15. Казанцев В. «Согласованный проект» Трудового кодекса России: достоинства и недостатки// Российская юстиция, 2001, №10, стр.61-63.
16. Киселев И.Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе. М., 1978. стр. 13.
17. Коллективные трудовые споры: Сборник нормативных актов, комментариев и судебной практики. М.: Центр солидарности, 2000. стр.205-209.
18. Колосов В.К. Трудовые споры: Справочное пособие, М., Профиздат, 1986.
19. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ с изменениями и дополнениями на 25.07.2002г./ Ю.Н. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма, Б.А. Шеломов – М.: Спарк, 2002.
20. Куренной А.М., Миронов В.И. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах; М., Дело, 1997, стр. 258-261.
21. Лыгин Р.Н. Новый Трудовой кодекс: достоинства и недостатки. Юрист №11, 2001, стр. 2-6.
22. Лютов Н.Л. Понятие и предмет коллективных трудовых споров // Государство и право, 2003, №1, стр. 50-56.
23. Миронов В.И. Постатейный комментарий Трудового кодекса РФ/ Управление персоналом, №3, 2002, стр. 65.
24. Миронов В. Правовое регулирование труда в России: вопросы и ответы, Трудовое право, 1999, №4, стр. 65.
25. Моисеева Ю.В., Туманова Л.В. Гражданско-процессуальные особенности рассмотрения коллективных трудовых споров. Тверь, 1999. стр. 56-59.
26. Нецов Е. «Город: зарплаты повысят, но не чиновникам, и будет хорошо», АиФ,№24, 2003.
27. Никитин Е. Разрешение коллективных трудовых споров//Российская юстиция. 1998. №7.
28. Николаев С. «Побастовали и баста», Хронометр-Владимир, №36, 2003, стр.6.
29. Нурдинова А.Ф. Забастовка. Справочник кадровика, 2001, №7, стр.9-13.
30. Нурдинова А.Ф. Комментарий к Закону РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». - М.: ЗАО «Юридический Дом «Юстицинформ», 2001.
31. Нурдинова А.Ф., Окуньков Л.А. Комментарий к Федеральному закону…//Комментарий к законодательству о социальном партнерстве. М., 1996, стр.53
32. Нурдинова А.Ф. Примирительные процедуры как способ разрешения коллективного трудового спора. Справочник кадровика, 2001, №3, стр.18-30.
33. Нурдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Практика применения законодательства о труде. М.: Юридическая литература, 2000, стр. 230.
34. Ожегов С.И. Словарь русского языка. М. 1952. стр.257. стр.700.
35. Пашерстник А.Е. Рассмотрение трудовых споров. М. 1956. стр.135-140.
36. Петров А.К. КЗоТ устарел, необходимы срочные поправки// Российская юстиция, 1998, №6.
37. Попов В.И. Предупреждение трудовых споров. М., 1981, стр.21.
38. Скобелин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 2000, стр.291
39. Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. стр.6-11.
40. Советское трудовое право/ Под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. стр.506.
41. Соловьев А.В. Практический комментарий Закона о порядке разрешения коллективных трудовых споров. М., 1997. стр.31.
42. Талецкий П. Организация забастовок в целях разрешения коллективных трудовых споров. М., 2000. стр.21.
43. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1996, стр.8-9.
44. Трудный кодекс. Проблема применения нового Трудового кодекса. Экономика и жизнь, 2003, №26, стр.2-3.
45. Трудовое право России. Учебник для вузов. М.: изд. Группа ИНФРА М-НОРМА, 1998, стр.306-327.
46. Трудовое право. Учебник для вузов. Под ред. Гусова К.Н., Толкуновой В.Н., М., 2000.
47. Чуча С.Ю. Коллективные трудовые споры в Российской Федерации. Автореферат на соискание уч. ст. канд. юрид. наук. Омск, 1997. стр.7
48. Юркевич О. Человек труда в новом Трудовом кодексе// Домашний адвокат, 2003, №1, стр.4.
49. Яблокова И.: Трудовое законодательство: вчера и сегодня. Законность № 5, 2002, стр.17.