**Содержание:**

Введение

1. Конфликты в социально-трудовой сфере в современной России

1.1 Социально-трудовые отношения как источник конфликтов

1.2 Исторический экскурс

1.3 Основная классификация конфликтов в социально-трудовой сфере

2. Способы разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере: правовые аспекты

2.1 Нормативные акты, регулирующие способы разрешения коллективных конфликтов

2.2 Подведомственность конфликтов

2.3 Правовая база организации и проведения примирительных процедур

2.4 Служба и система служб по урегулированию коллективных трудовых споров

Заключение

Список используемых источников

**Введение**

На протяжении конца XX – начала XXI веков Россия переходит к рыночной экономике, многообразию форм собственности и хозяйствования. Происходит это в условиях изменения политической формации страны — перехода от коммунистической направленности развития государства к демократической. Политические и экономические отношения являются основными среди всех видов общественных отношений. Они охватывают большую часть социальных групп и индивидов, являющуюся наиболее активным потенциалом общества. В центре перемен, происходящих в обществе в посткоммунистический период, находится человек наемного труда и социальные группы, корпорации, классы, взаимодействующие не только в процессе создания продуктов труда, но и в процессе социализации общества и в политическом процессе.

Условия возникновения трудовых споров становятся конкретными причинами в конкретном трудовом споре. Например, незнание конкретным работодателем трудового законодательства или пренебрежение им ведет к нарушению прав конкретного работника и возникновению между ними индивидуального трудового спора.

Законодательство России ориентирует участников общественного процесса труда на установление между собой отношений социального партнерства, в условиях которых трудовые споры должны если не исключаться, то в значительной мере предотвращаться или смягчаться. В то же время реальная социально-экономическая обстановка в нашей стране показывает, что бесконфликтного развития трудовых отношений пока не наблюдается.

Таким образом, актуальность исследования определяется необходимостью изучения правовых аспектов конфликтов в социально-трудовой сфере, чтобы если не исключить, то хотя бы сократить конфликты в социально-трудовой сфере.

Объектом исследования выступают конфликты в социально-трудовой сферы в современной России.

Предмет исследования – процесс правового регулирования конфликтов в социально-трудовой сфере.

Цель исследования - выявление особенностей конфликтов в социально-трудовой сфере в современной России.

В соответствии с поставленной целью выделим следующие задачи исследования:

- рассмотреть теоретические и исторические аспекты конфликтов в социально-трудовой сфере;

- раскрыть правовые аспекты способов разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере;

- выявить особенности конфликтов в социально-трудовой сфере в современной России.

В соответствии с поставленными задачами строится структура нашего исследования.

Структурно работа состоит из введения, двух глав, заключения и библиографического списка.

Во введении дается краткая характеристика исследования. В первой главе раскрываются теоретические и исторические аспекты конфликтов в социально-трудовой сфере. Во второй главе рассматриваются правовые аспекты способов разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере. В заключении приводятся общие выводы исследования и особенности конфликтов в социально-трудовой сфере в современной России, в соответствии с поставленной целью исследования.

1. **Конфликты в социально-трудовой сфере в современной России**

**1.1 Социально-трудовые отношения как источник конфликтов**

Социально-трудовые отношения возникают между человеком и организацией — собственником средств производства. Одной из особенностей действующего трудового законодательства является то, что наемный работник, заключая трудовой договор, как правило, вступает в непосредственные трудовые отношения с организацией. Согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации [3, ст. 20] сторонами трудовых отношений являются работники и работодатели. Руководитель организации выступает в качестве представителя работодателя.

Социальный конфликт (social conflikt) признан в качестве естественного явления общественной жизни во всех ее проявлениях. Раскрытие сущности понятия «конфликт» имеет множество подходов, несмотря на однозначное — конфликт (от лат. conflicktus — столкновение) [14, c. 8].

В социально-трудовой сфере конфликты могут происходить по поводу отдельно взятых трудовых проблем (например, связанных с режимом рабочего времени и сменности; оплатой труда; установлением и изменением норм выработки и пр.) и социальных проблем (например, связанных с установлением и соблюдением выплаты пособий работникам, пострадавшим от несчастного случая на производстве, или работникам, получившим профессиональное заболевание; связанных с предоставлением работникам оплачиваемых отпусков и пр.).

Интересы трудящихся были и остаются сосредоточенными на признании их политических и экономических прав, вытекающих из трудовых отношений.

Социальный конфликт между работниками и собственниками средств производства, а также лицами, представляющими их интересы, основан на противоречии, исследованном и раскрытом основоположниками подхода к определению столкновения между сторонами социально-трудовых отношений как классового конфликта. Его суть в упрощенном виде заключается в том, что предпринимать (собственник средств производства) самостоятельно, т.е. без участия работника определяет сумму денежного вознаграждения за произведенный продукт (заработная плата и соответствующие компенсационные, поощрительного характера надбавки) и при этом оставляет себе «прибавочную стоимость».

В период, когда начались демократические преобразования, включая зарождение социального партнерства, в посткоммунистической России, были проанализированы объекты наиболее распространенных конфликтов в сфере социально-трудовых отношений [19, c. 684]. Приведем переченьэтих объектов.

Конфликты по поводу оплаты труда работников. Здесь имеются в виду не только конфликты по поводу размеров оплаты труда работников производственной и непроизводственной сфер хозяйствования, но и по поводу массовых задержек расчетов с работниками за выполненные объемы работ (услуг).

Конфликты, вытекающие из проблем занятости и в связи с угрозой безработицы.

Конфликты, связанные с разгосударствлением и приватизацией. Субъектами таких конфликтов могут быть государственные органы — министерства, ведомства, госкомитеты, местные органы власти; трудовые коллективы организаций; определенные группы внутри организации; отдельные лица. Отличительная черта этих конфликтов — вовлечение в спорные отношения субъектов разного уровня социального партнерства (например, конфликт между организацией и госкомитетом).

Конфликты, связанные с приватизацией и соучастием работников в управлении организацией. Перерастание социально-трудовых конфликтов в социально-политические.

За период с 1992 года по настоящее время позитивных изменений, т.е. тенденций к уменьшению этих объектов, не отмечено. В данной сфере общественных отношений к перечисленным объектам добавились конфликты:

— связанные с проблемой признания профессиональных союзов и их органов в качестве представительных или наиболее представительных;

— связанные с проблемами проведения процедур банкротства (санации) организации и соблюдения гарантий для работников, закрепленных в коллективном договоре, отраслевом (тарифном) соглашении [19, c. 685].

Определенные особенности переходного периода от одной общественной формации к другой показали, что при обеспечении свободы объединения граждан с целью защиты своих экономических и социальных прав, интересов возникают конфликты по поводу признания со стороны работодателей, их объединений (союзов) того или иного профсоюза, объединения профсоюзов. Конфликты по этому поводу влияют на общую характеристику социальной обстановки в России. Происходит это на почве переплетения причин конфликта по поводу признания профсоюза (объединения профсоюзов) с заявленными требованиями общественных организаций к работодателям (их объединениям), принимающими форму экономических, политических, идеологических требований.

Социальные конфликты в трудовой сфере принято подразделять на основании действующего трудового права, которое базируется на Конституции Российской Федерации. Классификацию конфликтов в социально-трудовой сфере рассмотрим ниже.

**1.2 Исторический экскурс**

Механизм регулирования социально-трудовых отношений получил развитие после Второй мировой войны, окончательно утвердившись лишь в 60 – 70- е гг. XX столетия и то не во всех странах.

Необходимость регулирования социально-трудовых отношений возникает одновременно с возникновением капиталистического товарного производства, когда в качестве основных субъектов трудовых отношений окончательно оформляются два основных класса – собственники средств производства и наемные работники, лишенные средств производства и потому вынужденные продавать свою рабочую силу, чтобы как-то обеспечить свое существование.

Уже на начальном этапе развития капиталистического товарного производства, при взаимодействии двух классов достаточно четко проявился противоположный характер их интересов. Главный интерес наемного работника состоял в том, чтобы собственник предоставил ему работу и платил как можно больше. Напротив, собственник (капиталист) был заинтересован в том, чтобы заданный объем работы выполнялся наименьшим числом рабочих и с наименьшей оплатой [19, c. 705].

Таким образом, уже само по себе наличие двух субъектов, интересы которых в социально-трудовой сфере не совпадают, ставит вопрос о создании механизма их согласования, разработки системы процедур урегулирования конфликтов, которые неизбежно возникают в случае столкновения разнонаправленных интересов.

Если в период становления капиталистических отношений рабочие не могли рассчитывать на поддержку государства, поскольку оно всецело находилось на стороне нарождающегося капитала, то в сложившейся системе капиталистического хозяйства они тем более не могли рассчитывать на государство, которое все громче заявляло о своем нейтралитете.

Поэтому, для того, чтобы защитить себя, рабочие были вынуждены объединяться. Им приходилось не только противостоять капиталу, но и давить на государство, заставляя издавать такие законы, которые учитывали бы не только интересы капитала, но и интересы наемных рабочих.. на протяжении длительного времени во многих странах существовали законы, запрещающие профсоюзы. Только в конце XIX века профсоюзы наконец-то легализовали свою деятельность.

В конце XIX – начале ХХ вв. в индустриальных странах постепенно формируется трудовое законодательство.

В России, 15 ноября 1991 г., Президентом РФ был подписан Указ за № 212 «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» [8]. Позднее, 24 января 1992 г., вышел Указ Президента РФ за № 45 «О создании российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений». На базе этого Указа и соответствующего постановления Правительства от 20 февраля 1992 г. № 103, в 1992 году была образована Российская трехсторонняя комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений, куда вошли представители правительства, профсоюзов и предпринимателей. Начиная с 1992г. в практику регулирования социально-трудовых отношений вошло заключение на трехсторонней основе Генерального соглашения.

Принятые позднее Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (1 марта 1992г.) и дополнения к нему (20 октября 1995г.), Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (20 октября 1995г.), Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (8 декабря 1995г.), а также постановление Правительства РФ от 15 апреля 1996 г. № 468 «О службе по урегулированию коллективных споров» восполнили существующие пробелы в правовой базе.

**1.3 Основная классификация конфликтов в социально-трудовой сфере**

Классификация конфликтов в социально-трудовой сфере является необходимым условием для уяснения порядка их рассмотрения.

Основная классификация конфликтов дана в п.4 ст.37 Конституции Российской Федерации, закрепившей их деление на категории — индивидуальные и коллективные трудовые споры. Критерием такого деления конфликтов выбрано свойство их принадлежности отдельному индивиду или группе, определенному социуму. Стороной, спорящей с работодателем (объединением, ассоциацией работодателей), в социальных конфликтах в трудовой сфере выступает либо отдельный работник, либо группа работников, объединенных по организационно-правовому или профессиональному признакам [1, ст. 37].

Регулирование трудовых отношений, вошедших в стадию конфликта, осуществляется на основе действующего законодательства о труде. В Трудовом Кодексе Российской Федерации содержится ряд статей [3, ст. 381 - ст. 418] о трудовых спорах.

Законодатель раскрыл содержание понятия «индивидуальный трудовой спор», тогда как в ранее действующем Кодексе Законов о труде данная категория раскрыта не была, поэтому данную категорию конфликтов можно было характеризовать на основании анализа правовых норм. Из него вытекает следующее. Как в том случае, когда один спорящий работник (индивид), считает, что его права нарушены, так и тогда, когда он добивается признания за ним какого-либо нового права (например, повысить оплату труда или привести в соответствие с ней условия труда при выполнении работ в тяжелых или опасных ее характеристиках), речь идет либо о применении к индивиду — конкретному лицу, нормативных условий, установленных законом, коллективным договором, подзаконным актом и т.д., либо об исполнении заключенного индивидуального трудового договора. Споры индивидуального характера охватывают все конфликты, касающиеся применения установленных, условий труда к персонально конкретному работнику.

Вторую категорию конфликтов в социально-трудовой сфере составляют споры коллективного характера. Действующее законодательство дает определение только коллективного трудового спора. Оно закреплено в п. 1 ст.2 Федерального законе «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995): «Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее — стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений» [5, ст. 2].

В данном определении скрыта классификация конфликтов по характеру соотношения с правом. Согласно этому подходу к классификации конфликтов в трудовой сфере споры подразделяются на исковые споры (споры права), а также неисковые споры (споры интересов).

При возникновении индивидуального спора работник, обращаясь в соответствующий орган, добивается, требует или предъявляет иск о восстановлении его нарушенного права, об установлении или признании за ним того или иного индивидуального права, т.е. речь идет о так называемых правоустановительных исках. Коллективные трудовые споры отличаются от индивидуальных именно тем, что могут иметь характер исковых (конфликты права) и неисковых (конфликты интересов). Эта особенность вытекает из анализа понятия коллективного трудового спора.

Коллективные трудовые споры, относящиеся к категории конфликтов интересов, могут возникнуть, например, при ведении коллективных переговоров с работодателями, их объединениями (ассоциациями) по заключению или дополнению и изменению коллективных договоров, соглашений по социально-трудовым отношениям [12, c. 98].

Коллективные трудовые споры, относящиеся к категории конфликтов права, могут возникнуть, например, по поводу выполнения действующего коллективного договора или соглашения по социально-трудовым отношениям, а также выполнения условий труда (включая заработную плату), установленных законом, подзаконным актом и пр.

Стороной, спорящей с работодателями, их объединениями (ассоциациями) в таких конфликтах выступают как группы работников, так и их полномочные представители — органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании (конференции) работников.

В мировой практике регулирования трудовых отношений и конфликтов существует несколько основных понятий, соотносящихся с науками о праве и о социальных конфликтах. Этими понятиями являются: разрешение социального конфликта или трудового спора [11, c. 101], урегулирование социального конфликта или трудового спора. Они различаются по своему содержанию.

Разрешение социального конфликта или трудового спора это — целенаправленное действие субъектов отношений, при которых они совместными усилиями пытаются найти взаимоприемлемый выход из конфликта. В данном процессе может принимать участие третья сторона [15, c.104-105] — государственный или негосударственный орган содействия разрешению конфликтов, а также лицо их представляющее. Для подключения к процессу разрешения конфликта третьей стороны необходимо наличие доброй воли субъектов трудовых отношений. Оно оформляется соответствующим актом, а сам процесс имеет характер институализации примирительной процедуры [18, c. 80-110].

Под урегулированием социального конфликта или трудового спора понимается процесс рассмотрения причин спорных отношений, предмета конфликта специальным органом, который может вынести соответствующее решение, понуждающее одну или обе стороны выполнить определенные действия в целях ликвидации причин конфликта. К числу органов, урегулирующих конфликты в социально-трудовой сфере, относятся: суды соответствующей юрисдикции, специальные трудовые арбитражи [17, c. 204].

Практика показывает, что конфликты интересов могут быть разрешены при проведении примирительных процедур и привлечении к ним посредника, лиц, выполняющих функции трудовых арбитров.

Специфика конфликтов права заключается в том, что ни примирительные процедуры с участием сторон конфликта, ни рассмотрение неурегулированных разногласий между сторонами трудовых отношений с привлечением посредника, лиц, выполняющих функции трудовых арбитров, как правило, не могут разрешить конфликт такого рода. В случаях, когда сторона, выступающая в качестве инициатора конфликта права, настроена отстаивать свои требования до последнего и строго следовать букве закона, противоречия между субъектами трудовых отношений могут быть сняты только путем урегулирования конфликта соответствующим решением судебного органа соответствующей юрисдикции и специализированного арбитража, которых в России пока нет.

Участие третьей стороны в разрешении конфликтов в социально-трудовой сфере определяется конституцией или законодательством государства.

1. **Способы разрешения конфликтов в социально-трудовой сфере: правовые аспекты**

**2.1 Нормативные акты, регулирующие способы разрешения коллективных конфликтов**

социальный трудовой спор конфликт

В мировой практике основой регулирования трудовых отношений и конфликтов являются Конституция и законы государства. В ряде стран американского континента на уровне конституции государства закреплены нормы о разрешении коллективных конфликтов путем организации и проведения процедур посредничества и трудового арбитража. К числу таких стран относятся, например, Аргентина иБразилия [13, c. 576].

Конституцией Российской Федерации, закрепившей право граждан на индивидуальные и коллективные трудовые споры, предусмотрено регулирование способов их разрешения действующим законодательством.

Согласно ст. 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов государства, деятельность всех органов законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием. Следовательно, при разрешении социальных конфликтов приоритет должен отдаваться правам и свободам человека и гражданина [1, ст. 18].

В соответствии с п. 2 ст. 15 Конституции Российской Федерации органы государственной власти, органы местного самоуправления, должностные лица, граждане и их объединения обязаны соблюдать Конституцию Российской Федерации изаконы. Из этого вытекает, что лица, представляющие стороны конфликта и третьей стороны, призванной способствовать разрешению социального конфликта, обязаны рассматривать трудовые отношения через призму их соотношения с действующим законодательством [1, ст. 15].

Конституция Российской Федерации (п. 2 ст. 45) предоставила гражданам право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законами. Данной норме корреспондирует ст. 12 первой части Гражданского кодекса Российской Федерации (ГК РФ), в которой закреплен перечень способов защиты гражданских прав. Однако в материальном праве существует определенная иерархия законов, согласно которой правоотношения регулируемые одним законодательным актом не могут регулироваться актом, принадлежащим другой отрасли права.

Трудовые отношения, включая социальные конфликты, регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ). Из этого следует, что работники и их полномочные представители не вправе прибегать к нормам ГК РФ в целях защиты трудовых прав и интересов граждан. В этих целях они обязаны руководствоваться исключительно нормами главы 60 и 61 ТК РФ.

Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальный трудовой спор может быть разрешен при его рассмотрении комиссией по трудовым спорам или администрацией и соответствующим профсоюзным органом в пределах предоставленных им прав.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ коллективные трудовые споры (конфликты), возникающие между администрацией предприятия, организации и трудовым коллективом (коллективом подразделения) или профсоюзом по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются в соответствии с законодательством о порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов). Эта статья ТК РФ отсылает пользователя к Федеральному закону «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (от 23.11.1995) [5].

В качестве способов разрешения коллективных трудовых споров этим законодательным актом предусмотрено рассмотрение сути социального конфликта примирительной комиссией, а также с участием посредника и трудовых арбитров.

**2.2 Подведомственность конфликтов**

Одним из основополагающих моментов в регулировании конфликтов в социально-трудовой сфере является определение их подведомственности. Под подведомственностью социальных конфликтов понимается распределение действующим законодательством функций по рассмотрению споров в зависимости от их характера между органами и институтами, наделенными правом их разрешать и урегулировать.

В практике правоприменения ТК РФ и Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» определение подведомственности социального конфликта означает установление органа или института, в котором спор должен быть рассмотрен в первоначальном порядке. Подведомственность социального конфликта зависит от предмета спора и его основных характеристик: индивидуальный или коллективный спор; исковой (спор права), или неисковой спор (спор интересов).

Индивидуальные трудовые споры, подлежащие разрешению, подведомственны рассмотрению: комиссией по трудовым спорам (КТС) организации (ст. 384 ТК РФ); работодателем (администрацией организации) совместно с соответствующим органом профсоюза в пределах предоставленных им прав (ст.388 ТК РФ).

Коллективные трудовые споры (ст. 398 ТК РФ), подлежащие разрешению на основании Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (от 23.11.1995) [5], подведомственны рассмотрению: примирительной комиссией; сторонами спора с привлечением посредника; в трудовом арбитраже с привлечением лиц, выступающих в качестве трудовых арбитров, третейских судей.

Индивидуальные трудовые споры, подлежащие урегулированию, согласно ТК РФ (ст. 381 и ст. 392) подведомственны рассмотрению гражданскими судами общей юрисдикции как непосредственно, т.е. минуя комиссию по трудовым спорам (КТС) организации, так и после прохождения процедуры рассмотрения в рамках КТС организации, где имел место конфликт. Кроме того, в тех случаях, когда предметом индивидуального трудового спора, подлежащего урегулированию, является вопрос возмещения вреда, причиненного работодателем здоровью работника, конфликты этой категории подведомственны рассмотрению органами Федеральной инспекции труда (Рострудинспекции) при Министерстве труда РФ. Данная подведомственность закреплена Правилами возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей [5, ст.40].

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными законодательными актами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) гражданских судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом РСФСР.

Коллективные трудовые споры могут рассматриваться в гражданских судах общей юрисдикции. Особенностями такого рассмотрения являются повод и определенная юрисдикция судов. Поводом для обращения в суд соответствующей юрисдикции согласно ст. 17 Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» [5] может быть признание объявленной, проводимой или проведенной забастовки незаконной. Такого рода иски рассматриваются верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономной области, автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Непосредственному разрешению индивидуального или коллективного трудового спора должно предшествовать рассмотрение его предмета соответственно в комиссии по трудовым спора (КТС) организации; в примирительной комиссии (обязательная процедура), с участием посредника или в трудовом арбитраже с участием лиц, выступающих в качестве трудовых арбитров, третейских судей.

Работа лиц, призванных содействовать разрешению индивидуального или коллективного трудового спора, должна строится на определенных принципах с применением определенных способов, способствующих достижению цели их деятельности при рассмотрении конкретного конфликта.

**2.3 Принципы разрешения конфликтов и правовая база организации и проведения примирительных процедур**

Целью комиссии по трудовым спорам (КТС) организации, примирительной комиссии, процедуры рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника или в трудовом арбитраже с участием лиц, выступающих в качестве трудовых арбитров, является содействие сторонам конфликта в его разрешении. Указанные институты, в которых предпринимается попытка примирить конфликтующие стороны путем рассмотрения предмета и причин индивидуального или коллективного трудового спора, носят общее название — примирительные процедуры [16, c. 480].

В действующем законодательстве Российской Федерации нет норм, в которых были бы закреплены принципы, на которых должны базироваться организация примирительной процедуры и деятельность лиц, призванных способствовать разрешению социальных конфликтов. Эти принципы относятся к числу, выработанных международной и отечественной практикой примирения, посредничества и арбитрирования.

Основными принципами формирования института примирения сторон и организации рассмотрения трудового спора с участием полномочных представителей сторон спора являются: добровольность, паритетность, свобода выбора и принятия решения субъектами трудового спора по поводу кандидатов на роль посредника и арбитров, формирования и организации примирительных процедур; доверие, признание в качестве законного, независимого, компетентного лица (например, посредника) или группы лиц, выбранных и утвержденных в установленном порядке в качестве членов определенного института примирения (комиссии по трудовым спорам (КТС), примирительной комиссии, трудового арбитража).

Рассмотрение индивидуального или коллективного трудового спора в целях его разрешения должно строиться на принципах: соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон коллективного конфликта, равноправия сторон конфликта перед законом; свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание проблемы конфликта; добровольности принятия обязательств каждой из сторон конфликта; возможности осуществления контроля и ответственности за выполнение обязательств, направленных на ликвидацию причин конфликта [17, c. 208].

Отдельно следует перечислить принципы, которые должны соблюдаться лицами, выполняющими функции посредника или трудового арбитра. В ходе рассмотрения коллективного конфликта посредник и трудовые арбитры обязаны соблюдать принципы: беспристрастности, нейтральности, независимости, законности, соблюдения чести и достоинства, а также сохранения конфиденциальности сведений о предмете конфликта, его причинах и пр.

Действующим российским законодательством закреплено несколько способов разрешения коллективного трудового спора. К их числу Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» относит следующие процедуры: рассмотрение конфликта примирительной комиссией (ст.6); рассмотрение конфликта с участием посредника — посредничество (ст.7); рассмотрение конфликта в трудовом арбитраже (ст. 8); с участием лиц, которые приобретают статус третейских судей в результате институализации этой процедуры [5].

Правовой базой организации и проведения примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров являются: Конституция Российской Федерации; Статья 401 ТК РФ и Закон РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» [5]; Положение о службе по урегулированию коллективных трудовых споров, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 15.04.1996 г.№468 [9]; Гражданский Кодекс Российской Федерации (Ч.1) [2]; другие законодательные акты, подзаконные и нормативные акты, регулирующие социально-трудовые отношения; коллективные договоры, соглашения по социально-трудовым отношениям, в которых могут содержаться положения о порядке, регламенте проведения примирительных процедур и пр.

В перечне указан Гражданский Кодекс РФ (Ч. 1) [2], поскольку между одной стороной или сторонами коллективного трудового спора и лицами, добровольно принявшим решение выполнять функции посредника или трудового арбитра, может быть заключен безвозмездный или возмездный договор (ст.420, ст.423 ч.1 ГК РФ) в связи с выполнением ими своих обязанностей. Данные обязанности могут быть предметом любого договора такого вида.

В обеспечение организации и проведения процедур по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника или в трудовом арбитраже принимает непосредственное участие государственный орган — служба по урегулированию коллективных трудовых споров (далее — Служба)[5, ст. 11], а также соответствующие органы субъектов Российской Федерации, на которые возложены аналогичные функции.

**2.4 Служба и система служб по урегулированию коллективных трудовых споров**

В России государство приняло решение о создании органа содействия разрешению социальных конфликтов в 1991 году. Оно было формализовано в Указ Президента Российской Федерации от 15 ноября 1991 г. «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)» [8]. До 1993 года в разрешении социальных конфликтов участие принимала только Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, в функции которой входила и эта обязанность. [7] В 1993 году при Министерстве труда Российской Федерации была создана служба разрешения коллективных трудовых конфликтов (Служба). Это было сделано для реализации указанного Указа Президента РФ и во исполнение постановления Совета Министров — Правительства Российской Федерации от 30.07.1993 г. № 730 и от 4 ноября 1993 г. № 1133. Были созданы и начали работать уже в 1993 году 11 региональных отделений Службы со своими штаб-квартирами в городах: Владивосток, Воронеж, Екатеринбург, Иркутск, Кемерово, Краснодар, Нижний Новгород, Москва, Самара, Санкт-Петербург, Сыктывкар.

Непосредственно в Минтруде России (г. Москва) находилась главная штаб-квартира Службы. Аппарат Службы возглавлял руководитель, ав его подчинении находились 12 чел. (из 15-ти по штатному расписанию) и 11 руководителей региональных отделений. В региональных отделениях было занято, 32 чел. (из 33-х по штатному расписанию).

В 1996 году в связи с вводом в действие Закона РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» [5] произошло изменение статуса Службы и появилось понятие «система Службы». В развитие закона было принято постановление Правительства Российской Федерации (от 15.04.1996. № 468) «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров», в котором было закреплено понятие «система службы по урегулированию коллективных трудовых споров» [9].

Анализ п. 1 ст. 11 Закона РФ (175-ФЗ) показывает, что законодатель не счел необходимым раскрыть, органом какой власти (законодательной, исполнительной или судебной) должна быть эта Служба. Принадлежность Службы к числу органов исполнительной власти вытекает только из содержания Постановления Правительства Российской Федерации «О службе по урегулированию коллективных трудовых споров» (от 15.04.1996 г. № 468). Указанным постановлением установлено, что службу по урегулированию коллективных трудовых споров образуют Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и межрегиональные территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров Министерства труда Российской Федерации. В то же время постановлением разрешено вхождение в систему службы по урегулированию коллективных трудовых споров по согласованию с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации соответствующих подразделений этих органов, на которые возложены функции по урегулированию коллективных трудовых споров [9, ч.З п.1].

Следовательно, система Службы представляет соответствующие подразделения Министерства труда Российской Федерации — Департамент и межрегиональные территориальные органы по урегулированию коллективных трудовых споров, а также определенные подразделения органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

Одной из основных функций государственно-административных органов, призванных содействовать разрешению коллективных трудовых споров является институализация примирительных процедур.

В ходе конфликтов в социально-трудовой сфере под институционализацией понимается процесс создания полномочных органов сторон данного вида общественных отношений с целью разрешения коллективных трудовых споров[18, с. 89-122].

Суть институционализации примирительных процедур заключается: 1) в формировании органов полномочных представителей субъектов конфликта; 2) в закреплении статуса института примирения надлежащим актом полномочных представителей (органов) сторон конфликта. В процессе институционализации примирительных процедур роль государственно-административных органов, выполняющих функции службы по урегулированию коллективных трудовых споров, двояка. В функции этих органов входит, во-первых, оказание содействия сторонам конфликта в подборе кандидатуры посредника и лиц, способных и готовых выступить в качестве трудовых арбитров для рассмотрения конкретных разногласий между сторонами трудовых отношений; во-вторых, — непосредственное участие в процессе формирования и создания трудового арбитража. Речь идет не только о трудовом арбитраже, который должен быть проведен в обычных условиях, но и о случаях, когда со стороны работодателя допускаются определенные недобросовестные действия.

Раскроем содержание задач: 1) по формированию органов полномочных представителей субъектов конфликта; 2) по закреплению статуса института примирения надлежащим актом полномочных представителей (органов) сторон конфликта.

Под формированием органов полномочных представителей сторон конфликта, которые выражают интересы и могут их отстаивать в ходе взаимодействия в целях разрешения конфликта, понимается процесс: согласования состава полномочных представителей (органов) каждой из сторон; закрепления статуса полномочных представителей, их органов соответствующим актом. До настоящего времени Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» (1995, 175-ФЗ) этот процесс не урегулирован для случаев его прохождения на уровнях трудовых отношений, где задействованы властные структуры, объединения (ассоциации) профсоюзов и объединения (союзы) работодателей, т.е. на уровне отрасли хозяйствования, республики, федерации, пр. [18,c. 52-53, c. 82-83]. Как правило, формирование органов полномочных представителей сторон конфликта протекает без участия органов системы службы по урегулированию коллективных трудовых споров, но в процессе закреплением статуса института примирения сторон конфликта они принимают непосредственное участие.

Под закреплением статуса института примирения понимается процесс: 1) согласования типа примирительной процедуры (посредничества, трудового арбитража); 2) согласования регламента и полномочий института примирения (примирительной комиссии, посредничества, трудового арбитража); 3) согласования кандидатур посредника, трудовых арбитров; 4) подписания соответствующих протоколов по действиям, указанным в п. 1,2,3.

Согласно действующему законодательству формирование и создание трудового арбитража должны осуществляться при обязательном участии полномочного представителя службы по урегулированию коллективных трудовых споров [5, ст.8, ст. 10]. Кроме того, в соответствии с Положением о службе по урегулированию коллективных трудовых споров, Служба выполняет следующие функции при организации и проведении процедур посредничества и трудового арбитража:

— рекомендует сторонам коллективного трудового спора лиц, подготовленных для выполнения обязанностей посредника, трудового арбитра в случаях, когда один или оба субъекта спорных отношений обратились по данному вопросу в Службу;

—самостоятельно назначает посредника для рассмотрения коллективного трудового спора и извещает об этом стороны спорных отношений в случае, если они не смогли в трехдневный срок с момента обращения в Службу достигнуть соглашения относительно кандидатуры посредника;

— консультирует представителей субъектов спора по процессуальным вопросам организации и проведения примирительных процедур, оказывает методическую помощь;

— направляет своих представителей в качестве посредников на место проведения примирительной процедуры, если стороны спора приняли соглашение об утверждении в качества посредника, трудового арбитра представителя Службы;

— формирует банк данных на лиц, которые имеют опыт в разрешении коллективных трудовых споров и способны выступать в качестве посредника, трудового арбитра;

— взаимодействует с представителями работников и работодателей, их объединениями (ассоциациями), органами исполнительных властей и органами местного самоуправления в целях разрешению коллективных трудовых споров.

Законодательство не раскрывает содержание порядка (правил) рассмотрения коллективных трудовых споров с участием посредника и в трудовом арбитраже, но закрепляет нормы, из которых вытекает необходимость их согласования сторонами конфликта и установления соответствующим протоколом. Этому моментукак и сущности процедур посредничества и трудового арбитража необходимо уделять внимание в рамках другой темы.

**Заключение**

Приведем переченьобъектов конфликтов в социально-трудовой сфере в современной России:

- конфликты по поводу оплаты труда работников;

- конфликты, вытекающие из проблем занятости и в связи с угрозой безработицы;

- конфликты, связанные с разгосударствлением и приватизацией;

- конфликты, связанные с приватизацией и соучастием работников в управлении организацией. Перерастание социально-трудовых конфликтов в социально-политические;

- конфликты, связанные с проблемой признания профессиональных союзов и их органов в качестве представительных или наиболее представительных;

- конфликты, связанные с проблемами проведения процедур банкротства (санации) организации и соблюдения гарантий для работников, закрепленных в коллективном договоре, отраслевом (тарифном) соглашении.

Основная классификация конфликтов дана в п.4 ст.37 Конституции Российской Федерации, закрепившей их деление на категории — индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Регулирование трудовых отношений, вошедших в стадию конфликта, осуществляется на основе действующего законодательства о труде. В Трудовом Кодексе Российской Федерации содержится ряд статей (ст. 381 - ст. 418) о трудовых спорах.

Споры индивидуального характера охватывают все конфликты, касающиеся применения установленных, условий труда к персонально конкретному работнику.

Согласно этому подходу к классификации конфликтов в трудовой сфере споры подразделяются на исковые споры (споры права), а также неисковые споры (споры интересов).

Коллективные трудовые споры отличаются от индивидуальных именно тем, что могут иметь характер исковых (конфликты права) и неисковых (конфликты интересов). Эта особенность вытекает из анализа понятия коллективного трудового спора.

Практика показывает, что конфликты интересов могут быть разрешены при проведении примирительных процедур и привлечении к ним посредника, лиц, выполняющих функции трудовых арбитров.

Специфика конфликтов права заключается в том, что ни примирительные процедуры с участием сторон конфликта, ни рассмотрение неурегулированных разногласий между сторонами трудовых отношений с привлечением посредника, лиц, выполняющих функции трудовых арбитров, как правило, не могут разрешить конфликт такого рода.

Трудовые отношения, включая социальные конфликты, регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ). Из этого следует, что работники и их полномочные представители не вправе прибегать к нормам ГК РФ в целях защиты трудовых прав и интересов граждан. В этих целях они обязаны руководствоваться исключительно нормами главы 60 и 61 ТК РФ.

В действующем законодательстве Российской Федерации нет норм, в которых были бы закреплены принципы, на которых должны базироваться организация примирительной процедуры и деятельность лиц, призванных способствовать разрешению социальных конфликтов. Эти принципы относятся к числу, выработанных международной и отечественной практикой примирения, посредничества и арбитрирования.

**Список используемых источников:**

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года. // Свод Кодексов и Законов Российской Федерации. - СПб.: ИТ «Весь», 2008. – 992с.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть 1 от 30 ноября 1994 года № 51-ФЗ. // Свод Кодексов и Законов Российской Федерации. - СПб.: ИТ «Весь», 2008. – 992с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197 – ФЗ – 4-е изд. – М.: Ось-89,2006. – 224с.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 года № 138 – ФЗ. // Свод Кодексов и Законов Российской Федерации. - СПб.: ИТ «Весь», 2008. – 992с.
5. Федеральный закон «О разрешении коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 года № 175 – ФЗ. // Свод Кодексов и Законов Российской Федерации. - СПб.: ИТ «Весь», 2008. – 992с.
6. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 года» 10 – ФЗ. // Свод Кодексов и Законов Российской Федерации. - СПб.: ИТ «Весь», 2008. – 992с.
7. Федеральный закон «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 года № 92 – ФЗ. // Свод Кодексов и Законов Российской Федерации. - СПб.: ИТ «Весь», 2008. – 992с.
8. Указ Президента РФ «О социальном партнерстве и разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 года № 47. // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. – М.: Издательство концерна «Профиздат», 1996. – 484с.
9. Постановление Правительства РФ «О службе по урегулированию коллективных споров» от 15 апреля 1996 года № 468. // Собрание актов Президента и Правительства Российской Федерации. – М.: Издательство концерна «Профиздат», 1996. – 484с.
10. Гуцол В.В.Правовые основы Российского государства / В.В.Гуцол. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 444, [1] с.
11. Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. - Калуга: КаИС, 1993. – 304с.
12. Казанцев В.И. и др. Трудовое право. Учебник для студ. сред. проф. учеб. заведений / В.И.Казанцев, С.Я. Казанцев, В.Н.Васин. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 288с.
13. Кашанина Т.В., Кашанин А.В. Основы российского права: Учебник для вузов. – 2-е изд., изм. и доп.. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА - ИНФРА·М), 2002. – 800с.
14. Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Конфликтология: Учебник / Под ред. А.Я.Кибанова. – 2-е изд., перераб и доп. – М.: ИНФРА – М, 2007. - 302с.
15. ЛебедеваМ.М.Политическое урегулирование конфликтов: Подходы, решения, технологии. - М.: Аспект Пресс, 1997. – 288с.
16. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России: Учебник для вузов / Под общ. ред. М.В.Молодцова. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА - ИНФРА·М),2001. – 576с.
17. Панина А.Б. Трудовое право: учебное пособие. – 2-е изд. исправ. и доп. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2005. – 288с.
18. Соловьев А.В. Практический комментарий закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». – М.: Фонд «Правовая культура», 1997. - 180с.
19. Экономика труда: (социально-трудовые отношения): учебник / Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.: Издательство «Экзамен», 2006. – 736с.