План

Введение

1. Понятие трудовых споров
2. Классификация трудовых споров.
3. Участие профсоюзов в разрешении трудовых споров.

Заключение

Список литературы

Введение

Реформа правовой системы в Российской Федерации, в том числе реформа трудового законодательства осуществляется в условиях экономического кризиса. Одним из следствий кризиса является усиление активности профсоюзов, определенная радикализация их позиций. Данная тенденция проявляется теперь в деятельности профобъединений, придерживающихся различной политической ориентации и имеющих различный генезис: как связанных с бывшей однопартийной системой, так и родившихся в начале 90 -х годов на волне массовых протестов против монополий в профсоюзах. Общее снижение уровня жизни и рост социальной напряженности находят отражение в формах деятельности профсоюзных организаций, коллективные трудовые споры, заканчивающиеся забастовками стали в настоящее время распространенным явлением. В этих условия возрастает роль ряда институтов трудового права, направленных на решение таких задач как перевод конфликтов в сфере труда в мирное русло и минимизация социальных и экономических последствий кризиса.

В целом действующее в настоящее время законодательство о профсоюзах в разрешении трудовых споров (существенно обновленное и усиленное принятием в 1995 году новых федеральных законов) соответствует решению названных задач. Можно сказать, что был создан более или менее целостный механизм социального партнерства, соответствующий общепризнанным стандартам защиты прав человека (и прежде всего социально-экономических прав), нормам Конституции Российской Федерации 1993 года. Важными его элементами являются норм, регулирующие права профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников, на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений и коллективных договоров, на участие в урегулировании коллективных трудовых споров.

*Цель работы:* Изучение роли деятельности профсоюзов в урегулировании трудовых споров.

*Задачи:*

1. Определить понятие трудовых споров.
2. Дать определение классификации трудовых споров.
3. Выявить особенности, противоречий и пробелов в правовом регулировании примирительных процедур и процедур, связанных с реализацией права на забастовку, а также коллективной защиты индивидуальных трудовых прав.

1. Понятие трудовых споров

Предметом трудового права являются трудовые и тесно с ними связанные отношения (производственные от трудовых). В процессе регулирования этих отношений нормами права между их субъектами могут возникнуть разногласия. Это может быть как спор между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации, например, в связи с наложением взыскания или увольнением, так и разногласие между администрацией и трудовым коллективом по поводу невыполнения тех или иных условий трудового договора.

Таким образом, трудовые споры — это разногласия между субъектами трудового права по поводу установления условий труда или заключения трудового договора, а также применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган.

Из этого определения видно, что нельзя сводить трудовые споры только к разногласиям между отдельными работниками и предприятием, понятие трудовых споров шире: оно включает конфликты и между другими субъектами трудового права, например между трудовым коллективом и администрацией. Кроме того, споры по своему характеру могут быть связаны как с применением норм трудового законодательства (правильным или неправильным), так и с установлением новых условий труда, еще не урегулированных нормами трудового права, например в процессе заключения коллективного договора. И наконец, трудовые споры - это не просто разногласия между сторонами, а лишь те из них, что переданы на рассмотрение соответствующего юрисдикционного органа (органа, уполномоченного государством принять обязательное для сторон решение).

Возникновение на предприятиях трудовых споров объясняется прежде всего незнанием или неверным толкованием действующих норм трудового законодательства некоторыми представителями администрации или работниками.

Наряду с этим встречаются случаи, когда трудовые споры возникают вследствие недобросовестного отношения отдельных рабочих и служащих к исполнению своих служебных обязанностей и предъявления ими незаконных требований (например, о лишении премии, снятии дисциплинарного взыскания и др.) или вследствие бюрократического отношения некоторых хозяйственных руководителей к законным требованиям работников, сознательного нарушения ими действующего законодательства о труде (например, перенос или отмена выходных дней, превышение установленных норм на сверхурочные работы, отказ в предоставлении очередного отпуска в соответствии с утвержденным графиком и др.).

# 2. Классификация трудовых споров

Трудовые споры различаются по субъектному составу, предмету, характеру спора. Трудовые споры разграничиваются в зависимости от того, из каких правоотношений они возникают. В соответствии с этими основаниями можно дать примерно классификацию трудовых споров.

## Классификация трудовых споров по субъектному составу и предмету

По субъектному составу и предмету все споры делятся на индивидуальные и коллективные.

Субъектами (сторонами) индивидуального трудового спора являются отдельный работник и работодатель (руководитель, администрация). Предметом такого спора является требование работника о восстановлении или признании тех или иных трудовых прав, которые, по его мнению, должны ему принадлежат на основании закона, иных нормативных правовых актов, включая локальные акты, либо условий трудового договора. По заявлению работника индивидуальный спор может возникнуть, например, о неправомерности перевода или о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, о снятии дисциплинарного взыскания и т.д. Индивидуальные трудовые споры, как правило, возникают по поводу применения нормативных правовых актов, соглашений, коллективного договора, иных локальных актов, регулирующих трудовые отношения работников с работодателем, а также условий трудового договора.

В коллективных трудовых спорах участвуют, с одной стороны, работники (их представители), а с другой - работодатель (его представители). Коллективные трудовые споры возникают по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений. Предметом коллективного спора могут быть общие требования работников в области оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и другие социально-экономические требования, затрагивающие коллективные интересы работников либо отдельных их категорий или профессиональных групп. Эти требования могут выдвигаться как в период принятия (заключения) коллективного договора, соглашений, так и по поводу их исполнения и применения.

Учитывая законодательство о трудовых спорах и его применение в Российской Федерации, а также опираясь на западный опыт разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), можно сделать вывод, что в основе предмета этих споров заложены конфликты интересов.

Индивидуальные трудовые споры как споры юридического характера, возникающие в связи с применением и толкованием действующих юридических норм, именуются конфликтами права.

Индивидуальные трудовые споры возникают, в большинстве случаев, из трудовых правоотношений. Коллективные споры могут возникнуть из следующих правоотношений, производных от трудовых: а) правоотношения работников с работодателем (их представителей) по ведению коллективных переговоров и заключению коллективного договора, иные организационно-управленческие правоотношения; б) правоотношения соответствующих профсоюзных органов с представителями работодателей, как правило, с участием органов исполнительной власти или местного самоуправления. Классификация трудовых споров по характеру

По характерутрудовые споры подразделяются на исковые и не исковые. Споры искового характера, возникающие по поводу применения нормативных актов, договоров и соглашений, связаны с подачей заявления (предъявлением иска) в юрисдикционный орган. Это индивидуальные трудовые споры искового характера.

Споры не искового характера возникают по вопросам установления или изменения условий труда, как правило, они имеют коллективное значение и соответственно являются коллективными трудовыми спорами.

Закон о коллективных трудовых спорах

особо отмечает, что разрешение коллективных трудовых споров, связанных с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав работников, не является предметом его регулирования. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров регулируется гл. 60 ТК РФ. Интересно отметить, что согласно ч. 1 ст. 381 ТК РФ предметом индивидуального трудового спора могут являться не урегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам установления или изменения индивидуальных условий труда. Таким образом, сегодня законодатель дозволяет работнику в индивидуальном порядке оспаривать не только свое право, но и свои интересы, в том числе в судебном порядке.

3. Участие профсоюзов в разрешении трудовых споров

Под представителями работников понимаются либо органы профсоюзов и их объединений, либо органы общественной самодеятельности работников, которые определяются по правилам гл. 4 ТК РФ. Полномочия профсоюзов по представительству работников в разрешении коллективных трудовых споров не требуют особого подтверждения, если они закреплены в уставных документах профсоюзной организации (в уставе или положении). В то же время полномочия органа общественной самодеятельности работников должны быть подтверждены решением общего собрания (конференции) коллектива работников организации. Закон предусматривает возможность выдвижения требований к работодателю как непосредственно работниками, так и их представителями, а также профессиональными союзами. Начиная с уровня выше организации при разрешении коллективного трудового спора законными представителями работников могут выступать только профсоюзы. Это вызвано тем, что органы общественной самодеятельности работников создаются в рамках организации и не имеют никаких вышестоящих органов.

Закон предусматривая право профсоюзов выдвигать требования к работодателям, не определяет порядок осуществления этого права. Часть 6 с. 399 ТК РФ лишь устанавливает, что «требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются и направляются соответствующим сторонам социального партнерства».

Трудовой кодекс РФ предусматривает, что требования работников к работодателю, выдвинутые как представительным органом работников, так и непосредственно работниками, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников (ч. 2 ст. 399).

Закон о профсоюзах предусматривает определенный порядок разрешения коллективного трудового спора (схема № 1). Этот порядок включает ряд этапов:

* выдвижение требований работниками;
* рассмотрение администрацией требований работников;
* рассмотрение спора в примирительной комиссии;
* рассмотрение спора посредником;
* рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

Правом выдвижения требований от имени работников обладают работники и их представители, определяемые в соответствии с гл. 4 ТК РФ. Как правило, выборные профсоюзные органы в организации стремятся возглавить движение работников по разрешению коллективного трудового спора. Хотя не редки ситуации, когда в организации создаются специализированные общественные органы (например, стачечные комитеты). Решение о начале коллективного трудового спора, принятое полномочными представителями работников, должно быть утверждено общим собрание (конференцией) работников.

1. Работники или их представители на своих собраниях (конференциях) выдвигают в письменном виде требования к работодателю. На собрании обязательно ведется протокол, необходимо соблюдать требования по кворуму, письменной фиксировать итоги голосования по выдвигаемым к работодателю требованиям.
2. Работодатель обязан создавать условия для проведения соответствующих мероприятий по обсуждению и принятию коллективных требований. В течение трех рабочих дней после получения письменных требований работодатель обязан дать письменный ответ.
3. Следующий обязательный этап разрешения коллективных трудовых споров — это проведение примирительных процедур. Они могут проводиться примирительной комиссией, посредником, трудовым арбитражем.

Примирительная комиссия создается в течение трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и оформляется приказом по учреждению и соответствующим решением представителя работников. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен комиссией в течение пяти рабочих дней со дня издания приказа о создании примирительной комиссии.

Решение комиссии оформляется в виде протокола и имеет обязательную силу для сторон, если стороны об этом договорились. Работодатель не вправе уклоняться от проведения примирительных процедур. В ходе разрешения коллективного трудового спора работники вправе на любом этапе его разрешения проводить собрания, митинги, шествия, пикетирования в соответствии с законодательством.

4. По соглашению сторон с целью разрешения спора может быть приглашен посредник. Кандидатура посредника может быть рекомендован специальной Службой по урегулированию коллективных трудовых споров, созданной в 1993 году и действующей на основе Положения об этой службе, утвержденного постановлением Правительства РФ от 15 апреля 1996 г.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется самим посредником по соглашению со сторонами спора. Посредник осуществляет урегулирование спора в течение до семи рабочих дней и завершает его письменным оформлением результатов посредничества: либо достигнутым соглашением, либо протоколом разногласий.

Приглашение посредника с целью разрешения коллективного трудового спора является необязательным этапом урегулирования и осуществляется только при взаимном согласии сторон спора на участие посредника, в то время как рассмотрение спора в трудовом арбитраже является обязательным этапом.

5. Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, создаваемый сторонами спора и Службой в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником. Трудовой арбитраж создается только в том случае, если стороны достигли предварительного согласия об обязательности его решений, в противном случае он не создается.

Трудовой арбитраж формируется по соглашению сторон в количестве трех человек из числа арбитров, предложенных Службой или сторонами спора, исключая представителей сторон спора. В течение пяти дней с момента создания трудовой арбитраж выносит решение по существу коллективного трудового спора.

Одним из основополагающих прав профсоюзов является право на забастовку в качестве законного возможного способа разрешения коллективного трудового спора. (ст. 37).

Согласно легальному определению, которое дает Закон о коллективных трудовых спорах, забастовка — это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективных трудовых споров (ст. 2).

Право на забастовку не является абсолютным правом, оно ограничивается законом в соответствующих случаях.

Участие в забастовке не является добровольным, никто не может быть принужден к участию или неучастию в ней. Лица, осуществляющие подобное принуждение, несут установленную законном ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную).

Решение о забастовке принимается общим собранием (конференцией) работников организации или профсоюзной организацией, объединением профсоюзов при участии в них не менее двух третей от общего числа работников (членов профсоюза) и при количестве поданных голосов за забастовку более половины участников, присутствующих на собрании (конференции). В решении о проведении забастовки указывается:

* перечень разногласий сторон, являющихся основанием для объявления и проведения забастовки;
* дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предлагаемое количество участников;
* наименование органа, возглавляющего забастовку, состав представителей работников, уполномоченных на участие в примирительных процедурах;
* предложения по минимуму необходимых работ (услуг), выполняемых в организации, филиале, представительстве в период проведения забастовки.

Перечень минимума необходимых работ (услуг) в организациях, филиалах, представительствах, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества, в каждой отрасли (под отрасли) экономики разрабатываются и утверждаются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей отрасли (под отрасли) экономики, по согласованию с соответствующим общероссийским профессиональным союзом. В случае если в отрасли (под отрасли) экономики действует несколько общероссийских профессиональных союзов, перечень минимума необходимых работ (услуг)утверждается по согласованию со всеми действующими в отрасли (под отрасли) экономики общероссийскими профессиональными союзами. Порядок разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) определяется Правительством РФ.

Орган исполнительной власти субъекта РФ на основе перечней минимума необходимых работ (услуг), разработанных и утвержденных соответствующими федеральными органами исполнительной власти, разрабатывает и утверждает по согласованию с соответствующими территориальными объединениями организаций профессиональных союзов (объединениями профессиональных союзов) региональные перечни минимума необходимых работ, конкретизирующие содержание и определяющие порядок применения федеральных отраслевых перечней минимума необходимых работ на территории соответствующего субъекта РФ.

Минимум необходимых работ в организации, филиале, представительстве определяется соглашение сторон коллективного трудового спора совместно с органом местного самоуправления на основе перечней минимума необходимых работ (услуг) в пятидневный срок с момента принятия решения об объявлении забастовки. Включение вида работ (услуг) в минимум необходимых работ (услуг) должно быть мотивировано вероятностью причинения вреда здоровью или угрозой жизни граждан. В минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве не могут быть включены работы (услуги), не предусмотренные соответствующими перечнями минимума необходимых работ (услуг).

 В случае не достижения соглашения минимума необходимых работ (услуг) в организации (филиале, представительстве) устанавливается органом исполнительной власти субъекта РФ. Решение указанного органа, устанавливающее минимум необходимых работ (услуг) в организации, филиале, представительстве, может быть обжаловано сторонами коллективного трудового спора в суде. При не обеспечении минимума необходимых работ (услуг) забастовка может быть признана незаконной.

Так как забастовки затрагивают права и интересы не только непосредственных участников конфликта, но и многих тысяч граждан, законодательство РФ придает большое значение проведению примирительных процедур при организации забастовок. Статья 17 Закона о порядке разрешения коллективных трудовых споров, в частности, устанавливает, что забастовки, проводящиеся без должного соблюдения сроков и этапов, предусмотренных данным Законом (включая и проведение примирительных процедур), является незаконными.

При регламентации права на забастовку должно осуществляться необходимое согласование между защитой профессиональных интересов, средством которой является забастовка, и соблюдением общественных интересов, которым она способна причинить ущерб и обеспечение которых — обязанность законодателя. Возможность ограничения права на забастовку отдельных категорий работников, в том числе занятых гражданской авиации, с учетом характера их деятельности и возможных последствий прекращения ими работы прямо вытекает из положений ч. 3 ст. 17 Конституции РФ, предусматривающей, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц.

Порядок рассмотрения трудовых споров в Российской Федерации носит достаточно прогрессивный характер. Свидетельством этого является участие профсоюза в интересах работника в урегулировании индивидуального трудового спора, рассмотрение спора КТС, избираемой общим собранием работников организации, гарантированная работнику возможность обращения в суд за защитой своего права и др.

В условиях реального профсоюзного плюрализма и возможности деятельности в организации двух и более профсоюзов предотвращение коллективных трудовых споров может быть обеспечено лишь тогда, когда при принятии правовых решений достигается согласование интересов и потребностей всех участников трудовых отношений - всех действующих на предприятии профсоюзных организаций независимо от их численности.

Среди факторов способствующих в целом разрешению коллективных трудовых споров и снижению вероятности забастовок следует выделить: общее усиление регулятивной функции коллективных договоров, а также усиление жесткости в позиции судов при рассмотрении дел о привлечении к ответственности за уклонение от участия в примирительных процедурах и за невыполнение соглашений.

Заключение

На предприятиях нередко возникают разногласия между отдельными работниками и администрацией по отдельным вопросам, связанным с их трудовой деятельностью. Когда эти разногласия не удается урегулировать при непосредственных переговорах рабочего или служащего с администрацией и они становятся предметом разбирательства в органах, которым это право предложено по закону, их называют трудовыми спорами.

Таким образом, под трудовыми спорами принято понимать не урегулированные разногласия, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов о труде и условий трудового договора или установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

Вступая в трудовые отношения, принимая и увольняя работников, работодатель должен быть знаком с принципами трудового законодательства. При возникновении споров закон чаще всего становится на сторону работника; и не соблюдая его, поступая “как все”, работодатель совершенно неожиданно для себя может оказаться в роли ответчика в гражданском и даже подсудимого в уголовном деле. Несмотря на то, что практика трудовых отношений, особенно на небольших частных предприятиях, часто далека от установления законодательства, при обращении в суд с этими установлениями строго считаются; и нарушенные права (как правило, работника) восстанавливаются.

В заключение необходимо отметить, что проблема систематического и масштабного нарушения прав работников в сфере труда в Российской Федерации начала осознаваться органами государственной власти еще в начале 90- х гг. Так, Указом Президента РФ от 10 марта 1994 г. № 458 «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан» предписывалось Прокуратуре РФ, судам, Правительству РФ обратить особое внимание на нарушения законодательства о труде, коллективных договорах и соглашениях, а также на нарушение законных прав профсоюзов.

Указом Президента РФ от 19 февраля 1996 г. № 209 « О проверках соблюдения законодательства об оплате труда» Федеральной инспекции труда, Генеральному прокурору РФ, Верховному Суду РФ, руководителям федеральных органов исполнительной государственной власти, органам государственной власти субъектов РФ предписывалось повысить эффективность и результативность проверок за соблюдением законодательства о труде. Пункт 2 Указа гласит: «Привлекать к проведению проверок внештатных инспекторов труда и инспекции труда профсоюзов».

Данные указы заложили правовую основу для участия профсоюзов в урегулировании трудовых отношений в организациях различных форм собственности, выявлении и содействии устранению на ранней стадии нарушений трудового законодательства, которые могут приводить к коллективным трудовым спорам.

Список литературы

1. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова [ и др. ]; под ред. О.В. Смирнова. - 2 -е изд., перераб. и доп. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - 560 с.
2. Фролова, Т.Л. Основы профсоюзного движения. Для председателей первичных профсоюзных организаций: учебное пособие / Т.Л. Фролова, С.Е. Демидова, В.И. Наумов. - М. : Издательский дом «АТИСО», 200-. - 160 с.
3. Сенников Н.М., Стремухов А.В. / Профсоюзное право: Курс лекций.- М.: Норма, 2005. - 336 с. - (Краткие учебные курсы юридических наук).
4. Интернет: www. rosprofsouz.ru
5. Интернет: www. mirrabot.com
6. Интернет: works.tarefer.ru
7. Приложение: схема № 1 Порядок разрешения трудового спора.