

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра конституционного и муниципального права

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗРЕШЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ
студентки 5 курса 511 группы
направления 40.03.01 «Юриспруденция» юридического факультета
Кренцовой Кристины Павловны

Научный руководитель
доцент, к.ф.н.
должность, уч. степень, уч. звание
« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись) А.В. Солдунов
(инициалы, фамилия)

Заведующий кафедрой
профессор, д.ю.н., заслуженный юрист РФ
должность, уч. степень, уч. звание
« ____ » _____ 20 ____ г.

(подпись) Г.Н.Комкова
(инициалы, фамилия)

Саратов 2019

Введение. Актуальность выбранной темы исследования состоит в необходимости расширения зоны применения коллективных трудовых споров в целях усиления их значения, что позволит воспрепятствовать несоблюдению работодателем законодательства о труде или об охране труда. Кроме того, следует более чётко проработать нормы трудового законодательства в части порядка проведения примирительных процедур для повышения эффективности разрешения коллективных трудовых споров.

Тема исследования важна, как в теоретическом, так и в практическом аспектах, так как изучение и совершенствование нормативных актов в области правового регулирования разрешения коллективных трудовых споров – один из эффективных способов обеспечения конституционно-правовых гарантий на обеспечение прав и свобод человека и гражданина.

Целью настоящего исследования является анализ законодательства о коллективных трудовых спорах и выработка предложений по его совершенствованию

В свою очередь, в работе поставлены такие задачи как:

- определить понятие и разновидности трудовых споров;
- раскрыть признаки коллективного трудового спора;
- проанализировать значение примирительной комиссии как обязательного этапа рассмотрения коллективного трудового спора;
- выявить роль посредничества в рассмотрении коллективного трудового спора;
- исследовать порядок формирования, значение и функции трудового арбитража;
- рассмотреть правовое регулирование забастовок как способа разрешения коллективного трудового спора;
- оценить опыт зарубежных стран при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора.

Объектом исследования являются общественные отношения, складывающиеся между работниками и работодателем в процессе разрешения коллективных трудовых споров.

В роли предмета выступают нормы Конституции РФ и трудового законодательства, с помощью которых осуществляется правовое регулирование порядка разрешения коллективных трудовых споров.

Методологической основой проводимого исследования послужил общенаучный диалектический метод познания общественных отношений, социальных явлений, норм законодательства о подготовке и порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Использовались такие методы, как анализ и синтез, индукция и дедукция, историко-правовой, сравнительно-правовой и статистический методы. Работа выполнена на основе юридического и судебного толкования норм права.

Теоретической основой работы выступают научные труды специалистов-юристов, посвящённые изучению схожих вопросов.

Правовой основой исследования выступают Конституция РФ, международные нормативные акты, федеральные законы, подзаконные нормативно-правовые акты РФ и судебная практика.

Эмпирическую основу исследования составили материалы периодической печати и судебной практики.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, двух глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

Основное содержание работы. В любой деятельности, осуществляющейся в коллективе или под чьим-то руководством, могут возникнуть конфликты, связанные с порядком, условиями или способом выполнения действий, направленных на достижение поставленного результата. В данном случае речь пойдёт о трудовых спорах, возникающих в

процессе реализации работниками своих трудовых функций, выполняемых в рамках заключённого с ними трудового договора или по отдельному поручению работодателя.

Нормативное закрепление понятие индивидуального трудового спора получило в ст. 381 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), согласно которой индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров¹.

Следует отметить, что трудовые споры обуславливаются такими обстоятельствами, как несоблюдение закона и нарушение прав работника. Возникновение трудовых споров также зависит не только от юридических, но и от экономических и управленческих факторов. Условия, в которых зарождаются разногласия между работником и работодателем, могут быть финансовыми, то есть теми, которые препятствуют выплате заработной платы, надлежащим обеспечением охраны труда. Сюда также относят необъективно большой разрыв в уровне дохода работников. Всё это в совокупности может привести к тем или иным негативным социальным последствиям².

Исходя из субъектного состава и содержания, трудовые споры могут быть как индивидуальными, так и коллективными.

Существо коллективного трудового спора должно быть связано с установлением или изменением условий труда, заключением, изменением и выполнением коллективных договоров, а также с отказом работодателя

¹ См.: Колобова С.В. Трудовое право России: Учебное пособие для вузов. М.: Юстицинформ, 2005. С. 143.

² См.: Щербаков А.В. Проблемы регулирования трудовых споров // Пробелы в российском законодательстве. 2010. № 3. С. 92.

учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов¹.

Участниками коллективного трудового спора являются работники, объединившиеся в целях урегулирования существующих разногласий, работодатель, а также их представители. Из этого следует, что данный вид спора бывает профессиональным и профсоюзным в зависимости от того, обусловлен ли он стремлением улучшить условия труда или направлен на расширение прав профсоюзных организаций².

Следует отметить, что индивидуальным может быть спор только о праве, а коллективным – как о праве, так и об интересе. Однако трудовое законодательство о конфликте интересов, стороной которых является один работник, не упоминает. В связи с этим соотношение трудовых споров и конфликтов интересов остаётся дискуссионным. Понятие конфликта интересов изначально содержалось в законодательстве о государственной гражданской службе. Таким образом, его можно считать специальной юридической категорией³.

Продолжая речь о трудовых спорах, следует обратить внимание на то, что право на их осуществление, то есть на индивидуальные и коллективные трудовые споры, признано в части четвёртой ст. 37 Конституции РФ. Оно же выступает гарантией соблюдения трудовых прав работников. Разрешение подобных споров должно проходить только теми способами, которые установлены федеральным законом. В зависимости от разновидности трудовых споров, способы их разрешения будут различными.

Российским законодательством предусматривается предоставление особого места примирительным процедурам в трудовом праве как итоговому механизму, который позволяет достигать оптимальных решений каждой из

¹ См.: Колобова С.В. Указ. соч. С. 174.

² См.: Петров А.Я. Коллективные Трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. 2014. № 3. С. 87.

³ См.: Гонцов Н.И. Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 74.

сторон взаимоотношений — работодателям, сотрудникам, профсоюзным организациям и надзорным органам¹.

Общепризнанным в науке трудового права является представление о социальном партнерстве как правовом механизме регулирования коллективных отношений, объединяющем регулятивную и охранительную части². Регулятивной частью охватываются отношения по поводу заключения коллективных договоров и соглашений, участия работников и их представителей в управлении организацией, профсоюзного представительства и защиты прав работников, проведения взаимных консультаций, переговоров по вопросам регулирования трудовых отношений. Охранительная часть включает в себя примирительно-посреднические процедуры разрешения коллективных трудовых споров, в том числе право на забастовку.

Если примирительные процедуры не состоялись, либо, когда работодатель проигнорировал решение примирительной комиссии или трудового арбитража, трудящиеся вправе объявить забастовку в установленном порядке³.

Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора представляет собой организованное прекращение работы, направленное на то, чтобы добиться от работодателя выполнения определённых требований. Право на проведение забастовок зависит от отрасли, в которой трудиться работник, и внешних обстоятельств, а потому может быть ограничено.

В 1948 Международная организация труда приняла Конвенцию №87 о свободе ассоциации и защите права на организацию, в 1949 гг., Конвенцию № 98 о применении принципов права на организацию и ведение

¹ Зайцева Л.В., Михайленко И.А. К вопросу о целесообразности ограничения права на забастовку отдельных категорий работников // Символ науки. 2016. № 3. С. 190.

² Лебедева Г.П., Чернышева Л.А. Трудовые споры: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. 2017. № 5. С. 160

³ Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение // Журнал российского права. 2016. № 9. С. 55

коллективных переговоров, Рекомендации №91 о коллективных договорах (1951), №94 - о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия (1952), №113 - о консультациях и сотрудничестве между государственной властью и организациями предпринимателей и трудящихся (1960), Конвенцию №154 о содействии коллективным переговорам (1981). Страны, ратифицировав указанные международно-правовые акты, сделали их частью своих систем национального законодательства.

Целью осуществления примирительных процедур является достижение урегулирования или разрешения трудовых конфликтов. В случае урегулирования трудового спора стороны приходят к согласованному решению, влияющему на изменение их последующих действий и принимаемых решений, но их основные мировоззренческие установки, продиктованные противоположными интересами, в значительной степени остаются неизменными. В свою очередь, разрешение трудового конфликта подразумевает изменение не только дальнейшего поведения субъектов спора, но также и конвергенцию их базовых установок¹.

В то время как «медиация» происходит от позднего латинского «mediare», означающего «занимать среднюю позицию». Таким образом, примирение подразумевает процедуру, посредством которой третья сторона создает предпосылки, оказывает помощь для самостоятельного урегулирования сторонами возникшего трудового конфликта. При медиации третья сторона является более активным участником в процессе нахождения взаимоприемлемого решения, в том числе имеет право представлять сторонам собственные предложения по урегулированию спора. Вмешательство независимого посредника имеет своей целью: – идентифицировать причины и степень различий социально-трудовых

¹ Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение // Журнал российского права. 2016. № 9. С. 58

интересов, исследуя реальные установки в отличие от переговорных позиций сторон коллективных переговоров; – предлагать альтернативные решения для того, чтобы выяснить последствия и варианты их приемлемости для каждой из сторон; – способствовать достижению взаимно согласованного урегулирования спорных вопросов путем активизации переговорного процесса¹.

Стороны могут переложить часть ответственности за принимаемые решения на посредника и, тем самым, сохранить имидж равного и сильного переговорщика. Арбитраж – это процедура, посредством которой третья сторона имеет право принимать решение с целью разрешения трудового спора. Обращение к процедуре арбитража является эффективным в случае, когда одна из сторон ведет себя недобросовестно при ведении коллективных переговоров или уклоняется от примирительных процедур для разрешения трудового конфликта, что делает невозможным заключение коллективного договора².

Решение трудового арбитража по конкретным неурегулированным разногласиям в данном случае заменяет длительные переговоры и позволяет избежать потери времени на их ведение. Обращение к процедурам посредничества и арбитража носит для сторон добровольный или обязательный характер, что обусловлено проводимой государственной политикой в отношении урегулирования коллективных трудовых споров.

В мировой практике под добровольным арбитражем понимаются три ситуации:

1) обращение в арбитраж зависит от согласия обеих сторон, исполнение его решения является добровольным;

¹ Моцная О.В. Конфликт интересов как предпосылка возникновения трудового спора // Журнал российского права. 2017. № 11. С. 89

² Степанова Л.П. О некоторых вопросах правового регулирования проведения забастовки // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. 2015. № 2 (82). С. 74

2) обращение в арбитраж является добровольным, но его решение для сторон имеет обязательную юридическую силу;

3) обращение в арбитраж является обязательным, но решение исполняется сторонами в добровольном порядке. Обязательным арбитражем признается рассмотрение спора с принудительным обращением к нему и обязанностью сторон исполнять решение трудового арбитража¹.

В контексте исследования категории коллективных трудовых споров научный интерес представляет зарубежный и международный опыт стран, касающийся коллективно-договорной практики. Во многих Европейских странах, таких как Германия, Франция, Дания, Португалия, Голландия законодательство не содержит определение коллективного трудового спора, а также не дает разделение споров на индивидуальные и коллективные.

Сравнительный анализ систем разрешения коллективных трудовых споров в европейских странах позволяет выделить присущие им основные признаки, наиболее распространенные пути и механизмы разрешения споров, институты, занимающиеся проблемами урегулирования коллективных трудовых споров, законодательное регулирование этой сферы: - вмешательство государства в вопросы регулирования коллективных трудовых конфликтов является существенным. Как правило, оно воплощено в законодательно установленных правилах организации процесса урегулирования разногласий в интересах сторон;

- созданы и функционируют специализированные государственные или независимые органы, в компетенцию которых входит решение трудовых конфликтов и споров;

- право на забастовку признается почти во всех европейских странах как неотъемлемое право рабочих;

¹ Хохлова О.М. Урегулирование трудовых конфликтов в современном российском обществе // Вестник Вятского государственного университета. 2010. № 1. С. 14

- наличие значительного влияния общеевропейского законодательства (Европейская социальная хартия, Рекомендации и Директивы ЕС), обусловленного интеграционными процессами;

- хорошо организована система представительства работников – конфедерации профсоюзов, федерации профсоюзов (отраслевые, территориальные), локальные профсоюзы¹;

- преобладание трудовых споров и конфликтов, возникающих по вопросам заключения или просмотра коллективных договоров;

- основными путями решения коллективных трудовых споров и конфликтов являются: судебный (во многих случаях ему предшествует обязательное предварительное проведение примирительных процедур), внесудебный (в разных национальных системах называется также автономным, негосударственным), который в свою очередь делится на: примирение, посредничество и арбитраж; административный (осуществляется органами государственной власти, в полномочиях которых находится решение трудовых споров);

- отсутствие функциональной и хронологической взаимозависимости процедур разрешения конфликта, отсутствует обязательная последовательность прохождения процедур;

- распространена практика "совместного" финансирования, при которой специализированные органы, занимающиеся проблемами урегулирования трудовых споров, финансируются государством из бюджетных средств, а расходы на примирительные процедуры компенсируются сторонами;

- наличие специализированных трудовых судов, в юрисдикции которых находится разрешение коллективных трудовых споров в случае их судебного рассмотрения;

¹ Хохлова О.М. Урегулирование трудовых конфликтов в современном российском обществе // Вестник Вятского государственного университета. 2010. № 1. С. 16

- существование отдельной системы разрешения коллективных трудовых конфликтов для предприятий государственного сектора.

Заключение. Трудовые споры, представляя собой неурегулированные разногласия работника и работодателя, обуславливаются такими обстоятельствами, как нарушение прав работника, несоблюдение закона или коллективных договоров (соглашений). Они различаются по характеру разногласий, порядку их рассмотрения, в зависимости от типа складывающихся правоотношений, субъектного состава и содержания. В самом общем виде трудовые споры принято подразделять на индивидуальные и коллективные.

Участниками коллективного трудового спора являются работники, объединившиеся в целях разрешения существующих разногласий, работодатель, а также их представители. Таким образом, данный спор, если он обусловлен стремлением улучшить условия труда, может быть профессиональным. Вместе с тем, коллективный трудовой спор будет являться профсоюзным в случае его направленности на расширение прав профсоюзных организаций.

Для признания спора коллективным, необходимо, чтобы нарушение прав работников имело однородный характер, а на стороне работников была множественность лиц. Таким образом, к числу квалифицирующих признаков коллективного трудового спора принято относить специальный субъектный состав, включающий в себя коллектив работников, а также предмет спора.

Коллективные трудовые споры следует разграничивать с трудовыми протестами, являющиеся открытой формой трудового конфликта, когда работники или трудовая группа предпринимают действия, направленные на отстаивания своей позиции посредством воздействия на работодателя.

Основным способом разрешения коллективных трудовых споров являются примирительные процедуры. Они включают в себя такие формы их осуществления, как создание примирительной комиссии, заключение

соглашения о рассмотрении трудового спора с посредником и обращение в трудовой арбитраж. Участие в перечисленных процедур обязательно как со стороны работников, так и работодателя. Игнорирование данного правила может привести к невозможности разрешить существующий спор другими способами, к которым принято относить забастовку. Последнее представляет собой временный и добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора. Причём такой отказ может быть: как полным, так и частичным.

Проведение примирительных процедур является первоочередным требованием для признания забастовки законной. Наряду с этим, другие критерии легальной забастовки выражаются в соблюдении процедуры её организации и проведения. Российское трудовое законодательство устанавливает два способа принятия решения о проведении забастовки, а именно – путём проведения собрания (конференции) работников или сбора их подписей. Решение об объявлении забастовки, принятое при наличии кворума, должно включать в себя специальные реквизиты, отсутствие которых может стать основанием для признания забастовки незаконной. При проведении забастовки её участникам следует обеспечить необходимый набор гарантий. На данный момент они заключаются только в сохранении места работы и должности. По нашему мнению, к этому перечню нужно добавить возможность получения заработной платы.

Итак, институт коллективных трудовых споров можно назвать одним из ключевых для правового регулирования трудовых отношений. Он отражает в себе предпосылки разногласий между работниками и работодателем, порядок их разрешения, а также устанавливает правовые последствия для каждой из сторон в случае недостижения желаемого компромисса. Несмотря на то, что данный институт появился недавно, его значение достаточно велико.