

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки)

«Правовое обеспечение предпринимательской деятельности»

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему Трудовые споры и пути их разрешения

Студент	<u>А.А. Кужелева</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
Научный руководитель	<u>А.А. Гогин</u> (И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
Консультанты	_____	_____	(личная подпись)
	_____	_____	(личная подпись)
Руководитель программы	<u>д.ю.н., доцент, А.А. Гогин</u> (ученая степень, звание, И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
« _____ »	_____ 20 _____ г.		

Допустить к защите

Заведующий кафедрой	<u>к.п.н., доцент, О.А. Воробьева</u> (ученая степень, звание, И.О. Фамилия)	_____	(личная подпись)
« _____ »	_____ 20 _____ г.		

Тольятти 2019

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Общая характеристика трудовых споров	9
1.1 Понятие, виды и особенности правового рассмотрения трудовых споров	9
1.2 Причины возникновения трудовых споров	23
Глава 2. Порядок рассмотрения трудовых споров	38
2.1 Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров	38
2.2 Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров	44
Глава 3. Роль Государственной инспекции труда в разрешении трудовых споров	65
3.1 Основные цели и задачи Государственной инспекции труда	65
3.2 Место Государственной инспекции труда при разрешении трудовых споров	69
Заключение	79
Список используемой литературы	83

Введение

Данная диссертация, посвящена важной проблеме - защите прав и законных интересов работников. Одним из способов этой защиты является рассмотрение трудовых споров - разногласий, возникающих между субъектом в лице работников и работодателем. Отличительная особенность рассмотрения трудовых споров состоит в том, что для их разрешения используются различные процедуры и методы. Для этого существуют специальные органы, которые, несмотря на свою специфику, отражающуюся в национальном законодательстве, имеют много общих черт, соответствующих рекомендациям Международной организации труда (МОТ), в частности Рекомендации МОТ N 92 "О добровольном примирении и арбитраже" (1951 г.)¹.

Трудовые споры, конфликты могут иметь серьезные последствия, поскольку они приводят не только к экономическим потерям, но и к возможным социально-политическим изменениям. В связи с этим во многих странах уделяется пристальное внимание вопросам предотвращения конфликтов, регулирования их разрешения, эффективности практического применения механизма разрешения трудовых споров.

Начиная с постепенной отмены репрессивного законодательства в отношении трудовых в середине - конце XIX в. в европейских странах (в 1824, 1875, 1906 гг. в Британии, в 1864 и 1884 гг. во Франции, в 1896 г. в Германии, в 1889 г. в Италии), в XX в. происходило постепенное движение в направлении признания позитивного права на свободу ассоциации и права на жалобу на национальном и международном уровнях.

¹ Рекомендация Международной Организации Труда от 29.06.1951 N 92 "О добровольном примирении и арбитраже"// Сборник "Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.I." Женева, Международное бюро труда, 1991.

Во второй половине XX в. право на забастовку было включено в конституции ряда стран, положения международных пактов² и конвенций³. Право на разрешение трудовых разногласий было признано на уровне МОТ через толкования, которые давали ее органы - Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, Комитет по свободе объединения Административного Совета МОТ, и в течение десятилетий принималось участниками МОТ как составляющая права на свободу объединения. Указанными органами при рассмотрении конкретных жалоб и положений национального законодательства разных стран были разработаны многочисленные толкования, которые принято считать "подлинным международным правом о свободе объединения" и оценивать "либеральной интерпретацией свободы объединения".

Это не означало безоговорочного признания права на жалобу, дискуссии относительно пределов его регулирования продолжались как на международном уровне, так и в большинстве стран.

Анализ законодательства о забастовках, внимание к вопросам, затрудняющим их проведение, составляют важную часть данного исследования. Ознакомление с ним поможет законодателю принять меры по совершенствованию правового регулирования отношений по рассмотрению коллективных трудовых споров.

Между тем сами трудовые конфликты, являющиеся основаниями забастовок, безусловно, никуда не исчезли. Более того, в последние годы во многих странах появились серьезные основания для их развития, связанные с кризисными явлениями в экономике, сокращением расходов на оплату труда, введением мер жесткой экономии. Возникает вопрос, справляются ли существующие правовые механизмы с задачами разрешения этих проблем, коллективных трудовых конфликтов. В связи с этим, мы считаем, что

²Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.)// Сборнике действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами, М., 1978 г., вып. XXXII, с. 36.

³Европейская социальная хартия (пересмотренная) (г. Страсбург, 03.05.1996)// "Бюллетень международных договоров", 2010, N 4, апрель, с. 17 - 67.

своевременное разрешение трудовых споров, может оградить от серьезных проблем в обществе, указанные выше факты говорят о высокой актуальности исследуемой темы.

Проблемы защиты трудовых прав работников рассматривались в трудах Э.М. Аметистова, Н.Г. Александрова, Н.А. Абузаровой, Е.М. Акоповой, А.К. Безиной, В.И. Анишиной, Б.К. Бегичева, В.С. Бердычевского, И.С. Войтинского, Л.Ю. Бугрова, Л.Я. Гинцбурга, К.П. Горшенина, Е.М. Гершанова, С.А. Голощапова, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, С.А. Иванова, В.М. Догадова, Г.А. Игдырова, Т.В. Иванкиной, А.М. Куренного, К.Д. Крылова, И.Я. Киселева, И.А. Костян, С.С. Каринского, М.В. Лушниковой и другие.

Однако, вопреки наличию значительного количества работ, посвященных теме трудового спора, большой спектр вопросов до сих пор остается неразрешенным, кроме того, в силу зачастую вносимых изменений в российское законодательство, нельзя не учитывать современных условий при разработке совокупности проблем обозначенной темы, поэтому она не теряет своей актуальности в настоящее время.

Объектом исследования выступают общественные отношения, складывающиеся в процессе рассмотрения трудовых споров в РФ.

Предметом исследования выступает отечественное законодательство, регулирующее процесс рассмотрения трудовых споров в РФ.

Целью исследования выступает анализ действующего законодательства, регулирующего процесс рассмотрения трудовых споров в РФ.

Для реализации указанной цели были сформулированы следующие задачи:

- Охарактеризовать особенности норм российского права о регулировании трудовых споров;
- Выделить причины возникновения трудовых споров;

- Рассмотреть особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров;
- Описать особенности рассмотрения коллективных трудовых споров;
- Раскрыть процессуальные особенности обращения в суд по спорам, вытекающим из трудовых и связанных с ними отношений: подведомственность и подсудность;
- Рассмотреть рассмотрение индивидуального трудового спора в порядке искового производства;
- Рассмотреть разрешение индивидуального трудового спора по существу;
- Выделить роль государственной инспекции труда в разрешении трудовых споров.

Теоретическая база рассматриваемой диссертации строится на учебниках, учебных пособиях, диссертационных работах, научных статьях таких ученых – специалистов в области трудового права, как М.А.Ахмадова, К.М.Беликова, Давыденко Д.Л., Е.И.Иванова, С.И.Калашникова, Б.Р.Карабельников, Н.Л.Лютов, В.А. Сафонов, Л.А. Чернышева, Д.В. Черняева, А.А.Шепелева и др.

Правовую основу выпускной квалификационной работы составляют такие нормативные акты, как Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Гражданский процессуальный кодекс РФ, другие федеральные законы и иные правовые акты. Так же, в работе используется судебная практика.

Данная работа состоит из введения, трех глав, объединяющих шесть параграфов, заключения и списка использованной литературы.

На защиту выносятся следующие положения, в которых нашла отражение научная новизна исследования:

1. Сформулировано определение понятия «трудовой спор», а именно: трудовой спор – это разногласия субъектов трудового права на тему

применения, установления или изменения условий труда, разрешаемое в не противоречащем закону или в установленном законом порядке.

2. Главной причиной трудовых протестов в России была и остается неурегулированность трудовых отношений. Возникающие противоречия разрешаются вне правового поля и легальных процедур в силу их непригодности. Практика трудовых протестов, которую удается отслеживать в рамках мониторинга, говорит о существовании устойчивых образцов проведения протестных акций, причин и целей их использования, имеющих перспективы для их развития.

3. В процессе исследования выявлено что попытки решения трудовых конфликтов развивается в пределах естественного процесса очень медленно и непоследовательно, тем не менее находят устойчивые практики и новые образцы. Это развитие никак не связано с теми правовыми подходами, которые власть предлагает для регулирования трудовых протестов, а то и вовсе им противоречит, что может обусловить опасный раскол, который неизбежно будет усиливать социальную напряженность в обществе.

4. Раскрыты главные параметры, критерии и привилегии правоприменения индивидуальных способов разрешения трудовых, и ко всему прочему направление изменений, затрагивающих процесс развития и использования обозначенных способов на территории нашего и зарубежных государств. Ввиду осуществленного исследования, мы пришли к выводу о том собственно, что до настоящего времени роль КТС остается неоднозначной. Явный недостаток КТС – это некомпетентность членов, входящих в ее состав. Не проходя специальную подготовку, не имея соответствующего (юридического) образования и достаточной практической работы им с трудом, а то может и вовсе не удастся уяснить те или иные вопросы существующего трудового законодательства. Это в свою очередь повлечет вынесение неправильных решений. Также обращение в КТС ни к чему не может привести, кроме как затягивания процедуры разрешения индивидуального трудового спора.

5. Рассмотрена и аргументирована важность процесса медиации в рассмотрении трудовых споров, затронут вопрос о возможности правоприменения медиации в момент рассмотрения коллективных трудовых споров. Предлагается внести корректировку в перечисленные в законе примирительные процедуры, зафиксированные главой 61 ТК РФ, указанием на процесс медиации, как альтернативный способ, однако при этом закрепить более жесткие сроки проведения медиации, а также четко указать на то, что соглашение, принятое сторонами в результате процедуры медиации, надлежит обязательному исполнению.

6. В результате анализа судебной практики, сделан вывод о недопустимости разрешения индивидуальных трудовых споров Государственной инспекцией труда, однако так же был сделан вывод, что суды не всегда правомерно отменяют предписания и постановления государственных инспекторов труда ссылаясь на индивидуальный трудовой спор.

7. Аргументирован интерес и сотрудничество Федеральной инспекции труда с объединениями работодателей. Ведь основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. Проводя изучение, мы указали на то, собственно что для плодотворной работы Федеральной инспекции труда стоит обращать внимание не исключительно на права работников как безусловно стороны, которая слабее, но и на работодателей.

Глава 1. Общая характеристика трудовых споров

1.1 Понятие, виды и особенности правового регулирования рассмотрения трудовых споров

Появляющиеся нерешенные противоречия по трудовым вопросам между работодателем и работником принято называть трудовыми спорами. С учетом состава лиц, чьи интересы спор затрагивает, трудовые споры делят на индивидуальные и коллективные.

Вместе с тем, в ныне действующем трудовом законодательстве отсутствует узаконенное определение понятию трудового спора, что способствует тому, собственно что указанное понятие трактуется довольно субъективно и зависит от научных воззрений конкретного ученого. Это понижает продуктивность использования нормативных актов, потому как развитая юридическая техника является одним из способов наиболее благоприятного их использования.

Отличительные черты разрешения трудового спора в индивидуальном порядке обуславливаются тем, собственно какая инстанция такой спор рассматривает. Так, какие-то споры подлежат рассмотрению исключительно в судах. Имеются ввиду, к примеру, споры, связанные с (ст. 391 Трудового кодекса Российской Федерации⁴ - (далее - ТК РФ):

- отказом желающему в приеме на работу;
- изменением даты и формулировки причины увольнения;
- дискриминацией на работе;
- оплатой за время вынужденного прогула;
- неправомерными действиями работодателя при обработке и защите персональных данных работника;
- возмещением работником ущерба, причиненного работодателю.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018)// Собрание законодательства РФ. - 2002. - №1. - Ст.3.

По заявленному общему правилу время для обращения работника в суд ограничено 3 месяцами со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права; установлены так же временные периоды в 1 месяц и год. В случае возникновения спора из-за увольнения, срок сокращается до 1 месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Споры о невыплате или неполной выплате заработной платы и других сумм работнику могут быть заявлены в суд в течение 1 года со дня установленного срока выплаты указанных сумм (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Также год дается и работодателю, если он хочет обратиться в суд за возмещением работником причиненного работодателю ущерба. Срок в этом случае исчисляется со дня обнаружения такого ущерба (ч. 3 ст. 392 ТК РФ).

Пропущенные по уважительным причинам сроки могут быть восстановлены судом (ст. 392 ТК РФ). А суд при этом не имеет право отклонить и не принять исковое заявление даже если это связано с пропуском сроков (п. 5 Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2⁵).

Закон не всегда обязывает рассматривать индивидуальные трудовые споры только лишь в судах и работник сам бывает вправе решить куда ему обратиться. Он вправе как сразу также идти в суд, так и возложить обязанность по рассмотрению спора на соответствующую комиссию(комиссию по трудовым спорам - далее КТС). Отметим, при этом, собственно что решение КТС надлежит исполнить в течение 3 календарных дней по завершении 10 календарных дней, предоставленных на обжалование (ч. 1 ст. 389 ТК РФ).

При пропуске сроков обращения комиссия по трудовым спорам, как и суд, эти сроки может восстановить (ч. 2 ст. 386 ТК РФ).

⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2(ред. от 24.11.2015)"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// "Российская газета", N 72, 08.04.2004.

Сущность коллективных трудовых споров, порядок и особенности рассмотрения таких споров раскрываются в гл. 61 ТК РФ.

Так, в процессе разрешения коллективных споров применяются примирительные процедуры, к которым относятся (ч. 2 ст. 398 ТК РФ):

- рассмотрение примирительной комиссией (ст. 402 ТК РФ);
- рассмотрение при помощи посредника (ст. 403 ТК РФ);
- рассмотрение в трудовом арбитраже (ст. 404 ТК РФ).

Именно в такой последовательности коллективный трудовой спор подлежит разрешению. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным. А вот от рассмотрения разногласий с участием посредника стороны могут отказаться и перенести свой спор в трудовой арбитраж (ч. 1 ст. 403 ТК РФ).

Соглашения, которые были достигнуты в процессе разрешения коллективного трудового спора, оформляются в письменном виде и являются обязательными для всех сторон трудового спора (ст. 408 ТК РФ).

В качестве еще одной существующей проблемы можно выделить следующую, проблема неэффективности концепции динамики возникновения трудового спора.

На сегодняшнее время в литературе, затрагивающей вопросы трудового права, доказанной признается теория динамики формирования трудового спора, в соответствии с которой индивидуальный трудовой спор образуется не сразу. "Шагом вперед" считается действие (или бездействие) правообязанного субъекта по применению нормы трудового законодательства. Завершается все это волеизъявлением сторон сгладить и упорядочить появившиеся противоречия самостоятельно, проведя переговоры. А после того, как собственно это не получается, противоречия передаются в уполномоченный орган и возникает трудовой спор.

С нашей точки зрения, обозначенная концепция себя уже отжила и претендует на реформирование, а в лучшем случае, возможно, и замену.

В качестве аргументации этой позиции можно вновь привести положения ст. 398 ТК РФ, где возникновение коллективного трудового спора не связано с обращением в юрисдикционный орган.

На сегодня в силу развития современных информационных технологий находит свое применение во многочисленных сферах жизнедеятельности человека. И трудовые отношения не стали рядом исключения. Это нашло тому подтверждение выражение в области конкретной защиты трудовых прав. В работе рассматриваются некоторые нетипичные доказательства, которые используются многочисленными работниками или же многими работодателями при судебной защите и способы предоставления таких доказательств.

В данном современном обществе постоянно скоротечно и быстро развиваются технологии, что ни в коем случае нельзя игнорировать мимо своей жизненной работы и людям, и человечеству из сферы юриспруденции. Нововведения способствует появлению всё большего количества способов, методик, модернизаций и нормативов защиты прав. Несомненно обусловлено, при решении трудовых споров письменные бумажные носители в качестве доказательства порой становятся лучшим фактом незаменимости, но что делать если и реальных бумаг не достаточно или же вовсе они отсутствуют? Тогда и возможно, а в отдельных случаях необходимо применение тех самых нетипичных доказательств.

Прежде чем перейти к рассмотрению непосредственно их видов, стоит отметить, что в статье 383 ТК РФ указывается, что последовательность вынесения решений регулируется Гражданским Процессуальным Кодексом РФ от 14.11.2002 N 138-ФЗ⁶, поэтому мы раскрываем сущность и способы предоставления таких доказательств опираясь на него, а также на судебную практику.

⁶ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 46. - Ст. 4532.

Внимательно изучив законодательство и судебную практику, нами были выявлены следующие виды наиболее используемых нетипичных доказательств в разбирательствах при решении трудовых споров:

Электронные доказательства, представленные в виде данных пропускной системы, распечатки электронных писем, переписок в Viber и WhatsApp, а также скриншоты переписки;

Данные сторонних организаций выражающиеся через справки сотового оператора, детализации телефонных разговоров, медицинских заключений о здоровье работников;

Медиа файлы которые наиболее часто представляются в форме фотографии, видеозаписи, аудиозаписи⁷;

Рассматривая судебную практику, можно заметить, что к данным способам защиты чаще прибегают работники. Но нами были рассмотрены различные ситуации. Конечно, не стоит забывать, что применяя такого рода доказательства истец или же ответчик должны руководствоваться законодательством Российской Федерации, именно в соответствии с ним регулируется возможности применения этих способов защиты. А именно, в Трудовом Кодексе РФ в статье 352 говорится: «Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом». В свою очередь ГПК РФ закрепляет возможность таких доказательств в статье 55: «Эти сведения могут быть получены из объяснений сторон и третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов». Также в данном источнике глава 6 посвящена не только определению, но и пояснению по предоставления данных доказательств.

Как всем известно, теория и практика очень тесно взаимодействуют между собой. Так, в процессе рассмотрения судебной практики, мы

⁷Неерохина Е.В., Шатохина П.О. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ ПРИ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ // Научное сообщество студентов: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: сб. ст. по мат. LVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 23(58) от 03.12.2018.

постарались выделить дела, где использовался каждый вид из выше представленных нетипичных доказательств. Также нас интересовали дела, в которых к таким нетипичным способам защиты своих прав прибегали не только работники, как мы уже упоминали, что именно они наиболее часто прибегают к такого рода доказательствам, но и дела, в которых именно таким образом отстаивали свои права работодатели.

Итак, ситуация №1 иллюстрирует электронные доказательства (переписка в WhatsApp).

— Так, Московский районный суд г. Казани по делу № 2–441/2016⁸ рассмотрел предоставленные работником С. доказательства в виде скриншотов телефонного мобильного приложения "WhatsApp", содержащего переписку с абонентами, объединенными в социальную группу "Татмерч". Доказать факт работы истца С. в компании не удалось. Стоит отметить, что скриншоты переписки не были приняты во внимание в силу того, что не содержали необходимых данных о том, когда и кем был составлен текст. Таким образом, видно, что данное доказательство не было принято судом. Он вынес решение, при принятии которого диалог в «WhatsApp» не сыграл роли, не стал достаточным основанием для удовлетворения исковых требований.

Вместе с тем, Центральным районным судом г.о.Тольятти по делу № 12-386/2017⁹ были приняты во внимание скриншоты электронной переписки нетрудоустроенного официально работника П. с управляющей организацией, из текста которой следовало, что П. неоднократно обращался к управляющей с требованием об оплате выполненной им работы, на что получал отказ в производстве выплат. Проанализировав указанную переписку, суд вынес решение в пользу признания возникших отношений трудовыми.

⁸ Решение Московского районного суда г.Казани Республики Татарстан от 15 марта 2016 г по делу № 2-441/2016// <http://sudact.ru/regular/doc/hmU51HCZtcUJ/>

⁹ Решение Центрального районного суда г.о.Тольятти от 05 октября 2017 года по делу № 12-386/2017//<https://centralnysam.sudrf.ru>

Следующая ситуация связана с предоставлением данных из другой организации.

— Так, Ставропольским районным судом Самарской области по делу № 2–1595/ 2018¹⁰ было вынесено решение в пользу ответчика-работодателя.

Суть дела состояла в том, гражданин Е. обратился в суд для установления факта трудовых отношений с организацией в которой он с ведома и по поручению директора Л. фактически приступил к выполнению работы в качестве слесаря-наладчика станков по переработке пластика и пластмассовых изделий. Требования Е. о заключении трудового договора директор Л. оставил без внимания.

В ходе судебного заседания стороной истца была предоставлена справка о заработной плате, подготовленную ответчиком для получения кредита в ПАО «СКБ-банк». При этом суд критически отнесся к указанному доказательству, указав на то, что сама по себе справка не подтверждает факт наличия трудовых отношения в отсутствие иных доказательств.

Заключительным примером станет ситуация №3, в которых было использование медиа файлов.

— Так, по согласно Апелляционному определению СК по гражданским делам Свердловского областного суда по делу № 33-15582/2016¹¹ работник утверждал, что его понудили к увольнению. Указанные слова он подтвердил предоставлением аудиозаписей, однако суд их не принял, обосновав свое решение тем, что они не соответствуют принципу достоверности поскольку работник не уведомил сотрудников фирмы о проведении записи. Кроме того, он представил в суд копию фонограммы, достоверность которой проверить нельзя. Суд не восстановил работника на работе.

¹⁰ Решение Ставропольского районного суда Самарской области от 12 июля 2018 года по делу № 2-1595/2018//https://stavropolsky-sam.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=134461804&delo_id=1540005&new=0&text_number=1

¹¹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 15 сентября 2016 года по делу № 33-15582/2016// <https://base.garant.ru/143481978/>

Безусловно, при возникновении спорной ситуации, каждая из сторон будет стремиться восстановить нарушенные права.

Согласно правилам, установленным действующими нормами, проводить разбирательства по спорным вопросам может только уполномоченная компетентная инстанция.

Прежде всего, это комиссия по трудовым спорам. Такая группа создается практически в каждой компании. Наличие такой структуры позволяет решать вопросы на ранней стадии и избежать больших осложнений, урегулировав все с наименьшими затратами для сторон. То есть спор можно разрешить внутри организации, не посвящая во внутренние проблемы посторонних лиц.

Еще одной не менее важной с нужными полномочиями инстанцией является суд. Такой способ решения возникшего спора в сложной форме и сильно затратный по времени как для человека (субъекта, лица), так и для компании (организации). Следует заострить внимание на том, что в суде все представленные на решение вопросы рассматриваются по постфактум, то есть обсуждаться конкретизировано просьбы, которые представлены в обращении. Любые отклонения от темы крайне не допустимы.

Индивидуальный трудовой спор может рассматриваться так же КТС. Инициировать создание такого данного органа могут работающие (труженики) и руководители организаций.

Число представителей каждой из сторон участников распределяются равным по количеству. Такой метод позволит решать поставленные спорные вопросы более грамотно и объективно с каждой стороны участников.

Если руководитель или профсоюзный комитет, как орган, представляющий интересы работающих, получил предложение о создании комиссии, то он должен назначить и направить на заседание представителей в течение десяти фактических дней.

Своих представителей начальник назначает приказом. Как правило, это наиболее компетентные специалисты, которые обладают необходимыми

знаниями и опытом. На практике это заместители, а также кадровые, финансовые специалисты и ответственные за внутреннюю безопасность

Представители работающих назначаются по результатам общего собрания. По решению последнего комиссии могут создаваться, в том числе в структурных подразделениях и филиалах компании.

Сформированная группа должна провести свое собрание, на котором будут назначены председатель, его заместитель и секретарь. Группа должна располагать своей печатью, а также всей необходимой материально-технической базой, для выполнения поставленных задач. Обеспечение такого рода происходит за счет средств компании.

Следует отметить, что в компетенцию КТС входит рассмотрение только споров индивидуального характера.

Регулирование спорных вопросов может осуществляться и судом. Последний является государственной инстанцией и формируется по решению высших органов власти.

Судебные инстанции рассматривают спорные вопросы по инициативе труженика, руководителя либо профсоюзного комитета, который выступает в защиту работающего.

Инициировать рассмотрение может и надзорная инстанция, если решение КТС было принято с нарушением требований действующих норм.

В подведомственность судебных инстанций входит разбирательство по вопросам следующего характера¹²:

-восстановление человека в занимаемой ранее должности, в этом случае повод для увольнения роли не играет;

-внесение поправок в отметки о датах и поводах прекращения отношений либо о переводе на другое место;

¹²Лютов Н.Л. Некоторые проблемы законодательства о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров // Трудовой право. - М.; Интел-Синтез. - 2014. - № 1. - С.26-33.

-взыскание денежных средств за период неожиданного перерыва в деятельности либо за работу по менее оплачиваемой должности;

-сообщение руководителем личных сведений о работающем посторонним лицам;

-причинение работающим ущерба компании;

-необоснованный отказ в приеме в штат компании и назначении на должность;

-дискриминация труженика.

Сразу следует отметить, что трудовой спор будет рассматриваться КТС, только если труженик не решил вопрос самостоятельно или через свое доверенное лицо на стадии переговоров с руководителем. То есть предварительное проведение беседы с начальником является обязательным условием.

Согласно общим правилам, определен срок обращения в КТС. Он составляет три фактических месяца, когда труженику стало известно или могло стать о нарушении его возможностей.

Ходатайство должно быть оформлено в письменном виде. Необходимые документальные данные КТС может затребовать сама. Обращение в обязательном порядке фиксируется в специально учетном перечне.

Обсуждение должно произойти в течение десяти фактических суток с момента его поступления. Это должно происходить при участии самого инициатора либо его доверенного лица. Исключение составляют случаи, когда труженик направил письменную просьбу о рассмотрении обращения без его участия. В случае неявки без уведомления обсуждение спорного вопроса будет снято. Но в этом случае человек не утрачивает возможность обратиться в КТС повторно.

Чтобы осуществлять свою деятельность, указанная группа наделена следующими полномочиями:

приглашать для опроса людей, которые обладают необходимой информацией;

прибегать к услугам профильных специалистов для проведения консультации и экспертной оценки;

требовать от руководителя предоставления информации, имеющей отношение к рассматриваемой проблеме.

В процессе обсуждения должно присутствовать не менее половины членов группы. В противном случае принятое решение не будет иметь силы.

В процессе разбирательства ведется протокол, который подписывает председатель или его заместитель. Подпись удостоверяется печатью КТС. Решение принимается большинством голосов. Свое мнение каждый член выражает тайно.

В решении КТС должно быть отражено:

- наименование компании (филиала, структурного подразделения);
- данные об обратившемся – полные фамилия, имя, отчество, занимаемая должность;
- дата проведения обсуждения;
- суть спорных вопросов, которые обсуждались на заседании;
- итоги разбирательства.

Копии указанного документа направляются сторонам спора в течение трех суток с даты его вынесения. Аннулировать решение можно в течение десяти дней. Исполнение требований такого заключения должно произойти не позднее трех дней с момента истечения срока обжалования.

Если требования заключения не были исполнены, работнику вручается свидетельство, с которым он может обратиться к судебному чиновнику в целях принудительного выполнения заключения. Последний обязан исполнить решение в течение трех месяцев.

Чтобы получить указанное свидетельство, труженик обязан обратиться в КТС в течение одного месяца с момента вынесения заключения.

В случае несогласия с вынесенным заключением каждая из сторон может обжаловать его в течение десяти дней с момента принятия.

Действующими нормами определен также и судебный порядок разрешения спорных вопросов¹³. Для обращения в судебную инстанцию у инициатора есть три фактических месяца.

Такой период исчисляется начиная с даты, когда труженик узнал или мог узнать о том, что его права были нарушены. Исключение здесь составляют два повода:

1. Восстановление в прежней должности. В этом случае срок составляет один месяц;

2. Задолженность по выплатам заработной платы. В данной ситуации период составляет один год, с момента истечения сроков выплат.

Если руководитель инициирует разбирательство по факту причинения ущерба компании, то он может реализовать такую возможность в течение двенадцати месяцев с даты выявления данного факта.

Труженик, который инициирует разбирательство по трудовому спору, оплату за рассмотрение обращения не вносит.

Судебное заключение должно быть исполнено немедленно. В противном случае к виновному могут быть применены меры воздействия уголовного характера.

Реализация намерения провести разбирательство спорного вопроса имеет свои сроки давности. Такие временные периоды должны соблюдать как труженик, так и руководитель. Если срок не был соблюден, то в рассмотрении обращения может быть отказано.

Довольно часто пропуску указанных промежутков способствуют причины объективного характера, то есть обстоятельства, возникновение которых не зависело от намерения инициатора, которые создали препятствие для реализации его права.

¹³Гасанов К.К. Трудовое право: учебник для студентов. - М.:Юнити-Дана: Закон и право. - 2016. - С. 503.

По сложившейся практике к таковым можно отнести:

- тяжелое заболевание;
- длительная командировка;
- слабое знание действующих норм;
- военные действия;
- стихийные бедствия,

Указанный перечень не является исчерпывающим. Все решается индивидуально, исходя из особенностей сложившейся ситуации.

Чтобы восстановить пропущенный срок, заинтересованная сторона должна обратиться в уполномоченную инстанцию, которая будет рассматривать возникший спор. Для этого необходимо представить документальное обоснование своего подтверждения. Таковыми могут быть медицинские справки, данные из организаций по чрезвычайным ситуациям, командировочные документы.

Рассмотрение спорных вопросов должно происходить по определенным принципам. К таковым отнесены:

- обеспечение возможности любого обратиться за разрешением спорных ситуаций;
- неукоснительное соблюдение требований действующих норм при обсуждении обращения;
- равные возможности для каждого в ходе разбирательства, например, социальный статус человека во внимание не принимается;
- свободный доступ для всех заинтересованных в компетентные инстанции;
- открытость проводимой процедуры. Инициатор может сообщать результаты рассмотрения спора любому человеку;
- объективный и всесторонний подход к рассмотрению спорного вопроса;
- безвозмездность обсуждения. Это значит, что плата за рассмотрение не взимается;

- быстрота обсуждения;
- обязательность выполнения требований принимаемых решений;
- возложение персональной ответственности на должностных лиц за исполнение требований.

Итак, рассмотрев данный вопрос, с разных сторон, мы сделали вывод, что на сегодняшний день, современное трудовое законодательство не содержит легального определения понятию трудового спора, выявили проблему неэффективности концепции динамики возникновения трудового спора, а так же обратили внимание на то, что базовыми способами доказывания прав работников и работодателей как были, есть и будут, безусловно, письменные носители: приказы, трудовые книжки, трудовые договоры и т.д. Но прогресс не стоит на месте, и в нашу повседневную жизнь проникают информационные технологии. Данный факт не может остаться незамеченным особенно в области права. Ведь именно закон регулирует наиболее важные общественные отношения. И сегодня довольно остро стоит вопрос законности, справедливости наказания, человек, претерпевающий нарушение, ограничение своих прав, желает соразмерной ответственности для нарушителя. Поэтому всё чаще доказательства такого рода становятся дополняющими, а в отдельных случаях и решающими в деле. Именно грамотное предоставление таких доказательств и их определенная совокупность можно отстоять свои права.

1.2 Причины возникновения трудовых споров

Главными причинами протестов в России являются невыплаты заработной платы и политика руководства. В первом случае речь идет о полных или частичных задержках зарплаты или других компенсаций, таких, как премии, оплата сверхурочной работы, компенсаций за вредные условия труда, пособия при увольнении и т.п. Из-за этого возникло самое большое количество протестов - 42%.

Вторая причина - политика руководства - включает в себя набор поводов, вызывающих несогласие работников. Прежде всего это всевозможные реорганизации, такие, как деление предприятий, выведение работников в аутсорсинг, сокращение и оптимизация персонала, закрытие подразделений и целых предприятий. Как правило, в этом случае протесты возникают из-за того, что в результате подобных решений работникам грозит ухудшение их положения. Доля таких протестов составила 31%¹⁴.

Различия между этими двумя главными причинами заключаются в том, что в первом случае, когда речь идет о невыплатах, протест носит реактивный характер, т.е. это реакция на уже состоявшееся событие. Во втором случае протесты чаще всего носят проактивный характер, в этом случае работники пытаются предотвратить события, способные ухудшить ситуацию. Например, они могут активно выступать против предполагаемых увольнений, хотя еще никто не уволен. Разумеется, что проактивные протесты можно считать жесткой разновидностью социального диалога, в то время как реактивные протесты - это скорее крик о помощи и попытка продемонстрировать свое безвыходное положение. Поэтому, когда после кризиса 2008 - 2009 гг. доля протестов из-за невыплат зарплат стала снижаться, а доля проактивных протестов - повышаться, то это рассматривалось как признак нормализации трудовых отношений (рис. 1.3).

¹⁴Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М.: ФБК-ПРЕСС, 2011. С. 11.

Акты отчаяния стали сменяться требованиями диалога и согласования решений.



Рис. 1.3. Динамика доли протестов из-за невыплат зарплаты и несогласия с политикой руководства 2008 - 2015 гг.¹⁵ (% от общего числа протестов)

Но эта тенденция сохранилась только до 2013 г. К этому времени количество протестов из-за невыплат снизилась вдвое - с 57 до 29%, а доля акций несогласия с руководством, наоборот, выросла с 13 до 42%. В это же время был зафиксирован сдвиг в организации протестов, а именно уменьшилась доля стихийных протестов, организованных без участия профсоюзов. В 2008 г. доля стихийных протестов составляла 62%, а к 2013 г. снизилась почти вдвое - до 35%. Соответственно, возросла доля протестов, организованных профсоюзами: с 33% в 2008 г. до 55% в 2013 г. Профсоюзы брали протестное движение под контроль и с помощью своего влияния на работодателей вводили его в институциональные рамки, дисциплинируя

¹⁵ Статистика МВД РФ за 2000-2015 годы: [Электронный ресурс] // Режим доступа- мвд.рф>мвд

работников, помогая им выдвинуть обоснованные и реалистичные требования, ограждая их от чрезмерно радикальных действий. Кроме того, в тех отраслях и на тех предприятиях, где действовал профсоюз, практически исчезли невыплаты зарплаты, а трудовые отношения все чаще регулировались в рамках диалога, временами переходившего в форму проактивных протестов. Протесты из-за невыплат зарплаты стали смещаться в зону тех отраслей и предприятий, где не существовало профсоюзов или они были очень слабы.

В 2014 г. тенденция переломилась, и снова возросла доля протестов из-за невыплат зарплаты (38%), а в 2015 г. она возросла еще больше - до 47% и почти вернулась к уровню 2010 г. Правда, в 2015 г. доля проактивных протестов тоже возросла. Это можно объяснить тем, что в последнее время количество протестов увеличилось в полтора раза и протестовать начали все - работники промышленных предприятий, где сильные профсоюзы пытались предотвратить увольнения, и неюнионизированные работники (транспорт, строительство), которые пытаются получить невыплаченные зарплаты за несколько месяцев. Иными словами, протестов стало много, и начала формироваться новая структура протестных причин¹⁶.

К 2018 году главной причиной протестов, как и в прошлые годы, остается невыплата заработной платы, полная или частичная, – на нее приходится 57 % всех акций¹⁷.

Что касается других поводов для протеста, то среди них можно выделить два, которые можно считать второстепенными. Это протесты из-за увольнений и сокращений (18%), а также из-за низкой зарплаты (21%). Значимость этих причин существенно не менялась на протяжении всего срока наблюдений. Также можно назвать группу причин, которые выглядят как незначимые. Речь идет о протестах против изменения условий труда

¹⁶ Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: Инфотропик Медиа, 2011. С. 1 - 5.

¹⁷ Бизюков П.В. "Трудовые протесты в первой половине 2018 г." (Аналитический отчет на основе Мониторинга трудовых протестов ЦСТП) : [Электронный ресурс] // Режим доступа - <http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/2068>.

(8%), изменения систем оплаты труда (7%), режима рабочего времени (5%), снижения уровня жизни (2%). Их доля тоже практически не менялась за весь период наблюдения.

Сложившаяся до 2015 г. структура протестов показывает, что существует две главные проблемы российских работников - невыплата зарплаты и эгоистичная политика российских управленцев. Невыплата зарплаты в последние годы перестала быть глобальной трудовой проблемой, какой она были в 1990-х гг. Но она по-прежнему актуальна, и ее существование показывает, что российское общество не в состоянии справиться с этим явлением, отрицающим принципы рыночной экономики и правовой системы.

Слом тенденции к снижению числа протестов из-за невыплат можно оценивать только как возврат к ситуации, которая была несколько лет назад, как потерю тех достижений, дававших надежду на то, что невыплаты зарплаты исчезнут из экономической жизни.

Политика управленцев - вторая "головная боль"¹⁸ российских работников. В стремлении максимизировать прибыль и снизить издержки многие российские работодатели ведут себя эгоистично. Они принимают решения без оглядки на то, к каким последствиям - социальным, экологическим и даже экономическим - это может привести. Снижение трудовых издержек - один из главных пунктов экономии современного бизнеса. Российские управленцы без всяких сомнений закрывают градообразующие предприятия, которые могли бы эффективно работать после реконструкции, отказываются не только увеличивать зарплату, но даже индексировать ее в соответствии с инфляцией, идут ради прибыли на нарушения закона и норм справедливости. Ради экономии зарплаты руководители предприятий выводят подразделения в формальный аутсорсинг, при этом люди остаются на своих прежних местах, но получают

¹⁸ Куренной А.М., Хохлов Е.Б., Маврин С.П. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. 2017. N 2. С. 39.

за ту же работу меньшую зарплату, так как теперь они работники другого, формально независимого предприятия.

Неслучайно у современных российских работников сформировалось твердое убеждение, что любая реорганизация, реформа или оптимизация производства означает либо сокращение, либо уменьшение зарплаты, либо еще что-то, однозначно ухудшающее их позиции в социально-трудовом пространстве.

На фоне этих причин остальные проблемы - режим рабочего времени, условия труда, изменения систем оплаты и др. - выглядят мелкими и незначимыми. Ведь на первом плане борьба за долги и противостояние произволу работодателей - то, от чего зависит само существование работников.

В рамках мониторинга можно отслеживать те формы, в которых работники выражают свой протест. Речь идет о тех действиях, которые работники выбирают в конкретных обстоятельствах для того, чтобы выразить свое несогласие с ситуацией.

Российское законодательство предусматривает всего два варианта легальных трудовых протестов. Первый - это коллективный трудовой спор, в рамках которого возможно организовать забастовку, если стороны не достигают согласия, а второй - это остановка работ из-за более чем двухнедельной невыплаты зарплаты. Но, как показывает практика, протестный арсенал работников гораздо шире. В рамках мониторинга рассматриваются все формы: и те, которые соответствуют трудовому законодательству, и те, которые не соответствуют ему, но не являются противозаконными, а также запрещенные законом, но тем не менее используемые. Данные о формах протеста и частоте их использования приведены на рис. 1.4 (так как в ходе одного протеста работники могут использовать несколько форм, то сумма превышает 100%).

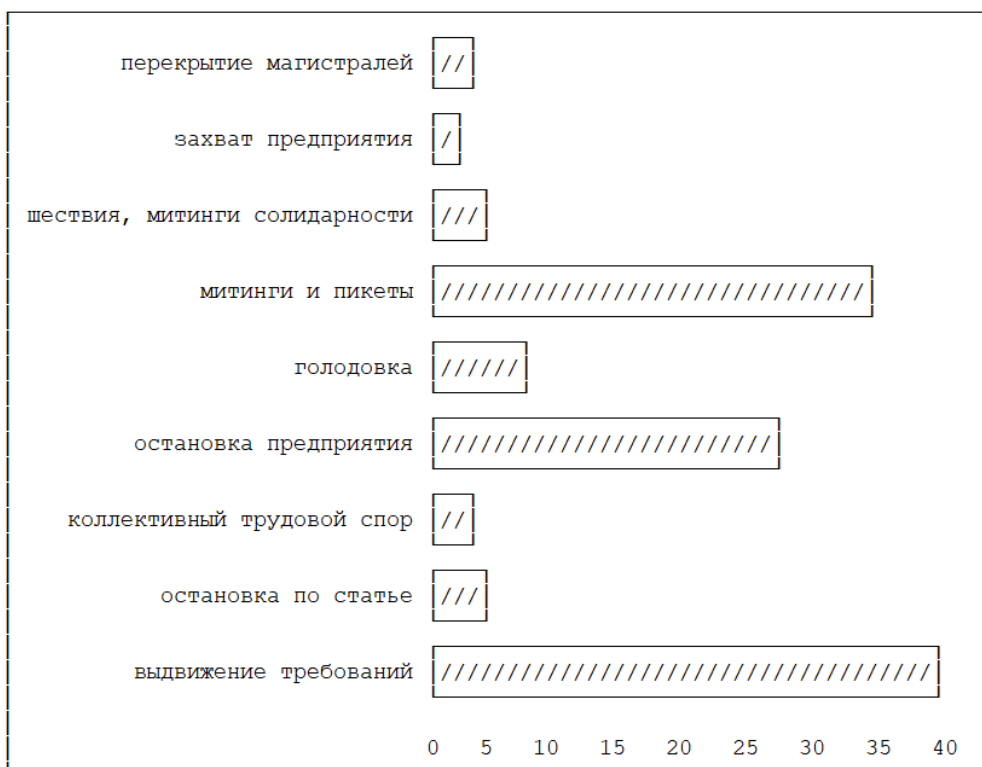


Рис. 1.4. Формы протеста, которые используют работники при проведении акций, в целом за период 2008 - 2015 гг. (% от общего числа акций)

Данные показывают, что чаще всего протест выражается в трех формах: выдвижение требований к работодателю (40%), митинги и пикеты (36%) и полная или частичная остановка предприятия (27%).

Выдвижение требований работников в адрес работодателя рассматривается как минимальная форма протеста. Как правило, это происходит во время собраний, конференций или просто в виде передачи списка требований представителями работников. Но речь идет не о простом оглашении претензий к работодателю. Как протест подобные действия рассматриваются лишь в том случае, если работники сопровождают свои требования предупреждением или угрозой о том, что они могут перейти к более решительным действиям в случае непринятия их требований. Иногда этого оказывается достаточно, чтобы работодатель пошел навстречу и удовлетворил требования. В последние пять лет доля этой формы в общем

числе протестов значительно не менялась. Минимальное значение наблюдалось в 2013 г. - 36%, а в 2014 г. достигало своего максимума - 46%. Единственное значимое отклонение наблюдалось в 2009 г., когда в разгар экономического кризиса и массовых увольнений работники не выдвигали требований, а сразу переходили к радикальным формам протеста. Тогда на долю этой минимальной формы протеста приходилось всего 13% от общего числа акций.

Следующая по значимости форма протеста - это пикеты и митинги работников, в ходе которых они высказывают свои претензии и причины своего недовольства. Как правило, они проводятся либо возле самого предприятия, либо на других публичных пространствах - перед зданиями правительств и администраций, на центральных площадях и т.п. Такая форма трудового протеста не предусмотрена трудовым законодательством, но работники пользуются общегражданским правом и подают местным властям заявку на проведение этих акций. Власти чаще всего дают такие разрешения, не видя в них политических требований. Доля подобных протестов постоянна и колеблется в узком десяти процентном коридоре от 29% в 2008 г. до 40% в 2014 г.¹⁹.

Предъявление требований и проведение митингов - это акции, направленные на выражение несогласия работников со сложившейся ситуацией. Работодатель в таких случаях довольно часто остается наблюдателем и не несет особенного ущерба. А вот полная или частичная остановка предприятия, когда работники предприятия или какого-то отдельного подразделения отказываются выполнять свои функции, уже наносит ощутимый ущерб. Это классическая забастовка, правда, не предусмотренная законом. Например, более половины всех случаев остановки работы связаны с долговременными невыплатами заработной платы. Разумеется, что в этом случае рабочие нарушают закон, но с их стороны это

¹⁹ Куренной А.М., Хохлов Е.Б., Маврин С.П. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. 2017. N 2. С. 39.

ответная мера на грубое нарушение закона со стороны работодателя, и если говорить об ответственности, то начинать надо с работодателя. Доля забастовок в общем числе протестов колебалась от 20% в 2008 г. до 31% в 2013 г.

Почему работники чаще всего выбирают именно эти формы протеста? Изучение информационных текстов в СМИ и на интернет-ресурсах, описывающих протесты, и наблюдение за ними показывают, что выбор формы во многом обусловлен тем, насколько работники организованы. К выдвижению требований, как правило, прибегают там, где среди работников нет высокого уровня сплоченности или профсоюз не пользуется широкой поддержкой. Митинги и пикеты организуются там, где есть активные члены профсоюза или другой рабочей организации, способные подать заявку, подготовить плакаты с требованиями, пригласить прессу, принять участие в пикете или митинге. Они не рассчитывают на массовую поддержку в своем коллективе, хотя иногда такие акции могут быть весьма многочисленными. Наконец, забастовка возникает там и тогда, где и когда есть очень серьезная проблема и очевидное и грубое нарушение закона со стороны работодателя. В этом случае возникает стихийная солидарность, основанная на том, что рабочим уже нечего терять.

Особое внимание стоит уделить формам протеста, предусмотренным законом, а также тем, которые ему прямо противоречат. Прежде всего речь идет о коллективном трудовом споре и остановке работы по статье из-за задержки зарплаты. Доля таких легальных протестов никогда не превышала 11% (2008 и 2009 гг.) и даже опускалась до 4% (2013 г.). В то же время работники постоянно прибегают к весьма радикальным акциям, таким, как голодовки, захват предприятий и перекрытие магистралей. На долю этих акций в среднем приходится около 10%.

О чем говорят эти цифры? Прежде всего о том, что закон о регулировании трудовых споров не работает. Ничтожное количество протестов проходит так, как это предусмотрено законом. Большая их часть

проходит в формах, которые не относятся к противоправным, но они не имеют отношения к трудовому праву (митинги, выдвижение требований). Наконец, немалая часть протестов (остановки работы, голодовки) проходит в формах, противоречащих законодательству, а некоторые, такие, как захват предприятий и блокирование дорог, могут рассматриваться как преступление. Трудовые протесты в значительной мере регулируются вне правового поля. Это весьма серьезная проблема.

Выше говорилось, что трудовые протесты могут послужить толчком для более широких и масштабных протестов. Отсутствие институциональных подходов к решению трудовых конфликтов приводит к тому, что каждый раз работники, решившиеся на протест, пытаются методом проб и ошибок найти те способы, которые окажут нужный эффект на работодателя. Порой это приводит не просто к радикальным, а к диким формам. В 2014 г. работник, посчитавший себя несправедливо уволенным, расстрелял своего начальника из ружья. И это был не первый случай расстрела за увольнение. Группа строителей до смерти забила своего прораба за то, что он им не заплатил за работу. Бригадир рабочих забрался на крышу, облился бензином и обещал поджечь себя, если его бригаде не выплатят зарплату за три месяца. Другой бригадир забрался на стрелу башенного крана и просидел там почти сутки, требуя выплаты премии своему коллективу²⁰. Таких примеров, к сожалению, немало. Не имея в своем распоряжении нормальной процедуры, позволяющей эффективно и справедливо разрешить возникающие разногласия, работники придумывают что-то особенное, что позволит им быть не просто услышанными, но еще и понятыми, кроме того, им нужен инструмент, позволяющий конструктивно решать возникшие противоречия.

Наблюдения за протестами показывают, что в рамках одной протестной акции работники могли использовать сразу несколько форм протеста. Например, сначала проводят собрание с выдвижением требований,

²⁰ Обобщение судебной практики по трудовым спорам 2013-2015гг.//Консультант плюс

затем проводят митинг, потом могут начать забастовку, голодовку и т.д. Мониторинг позволяет фиксировать количество форм протеста в рамках одной акции и, соответственно, вычислять среднее значение. В 64% случаев используется только одна какая-то форма - это простые акции. А остальные 36% протестов - это комбинированные акции, в рамках которых используется от двух до пяти различных форм протеста. Показатель среднего числа форм протеста в рамках одной акции составляет 1,43. Максимальное количество комбинированных протестов было зафиксировано в 2010 г. - среднее значение числа форм протеста составило 1,61. Минимальным этот показатель был в 2013 г. - 1,3.

В первые годы наблюдений все протесты были локальными, привязанными к одному предприятию, городу, поселку. Появление межотраслевых, затем межрегиональных, а позже и внутри региональных протестов говорит о том, что в протестном движении появляется новое качество - они перестают быть локальными и становятся сетевыми. У таких протестов есть отличительная черта - все они организованы профсоюзами, т.е. это не стихийные акции.

Выше говорилось о том, что протесты имеют свойство сливаться. Появление сетевых протестов означает, что началось слияние трудовых протестов. Причина этого - появление однотипных проблем у работников в разных местах. Но ситуация не ограничивается слиянием только трудовых протестов. Например, в Иваново в декабре 2015 г. состоялся совместный митинг работников завода "Автокран", протестующих против задержек зарплаты, дольщиков строящегося жилья, выступающих против затягивания и удорожания строительства жилых домов, в которые они вложили деньги, и пенсионеров, несогласных с сокращением количества льгот. В рамках этой акции видно, как могут слиться трудовой, коммунальный и социальный протесты.

Резкий рост количества протестов в 2015 г. заставил задуматься над тем, как долго может продолжаться количественный рост локальных

протестов. Сменится ли накопление количественных проявлений качественными изменениями? Этого не произошло во время кризиса 2009 г., когда количество протестов выросло почти в три раза. Но похоже, что скачок числа акций в 2015 г. показал, какими именно могут быть качественные изменения протестного движения. И это новое качество связано с сетевыми протестами. Это, безусловно, более сложные акции, они требуют высокого уровня организации, централизованного руководства и координации, наличия коммуникаций, организаторской работы на местах. И одновременно это означает новый вид институционализации протестов. Ведь сетевые акции имеют больший резонанс, их труднее игнорировать и подавить, но, главное, здесь создаются новые схемы взаимодействия, появляется умение организовывать их, формируются организационные структуры, способные организовывать протесты в такой форме. Пока таких акций немного и преобладают локальные протестные акции. Но если высказанное предположение верно, то с ростом числа протестов будет увеличиваться число сетевых акций, усилятся процессы слияния протестов и, соответственно, будут развиваться институциональные формы нового протестного движения.

Таким образом, оценивая динамику протестов, можно отметить следующие тенденции.

1. Количество протестов меняется в кризисные периоды. Удалось зафиксировать два резких скачка - во время кризиса 2008 - 2009 гг. и в 2014 - 2015 гг. В первый раз увеличение составило 2,8 раза, во второй - на 40%. После первого скачка, несмотря на нормализацию экономической ситуации в стране, количество протестов не вернулось к докризисному уровню, а монотонно росло вплоть до 2015 г. Отсутствие возврата на докризисный уровень можно объяснить следующим образом: в условиях кризиса происходит перестройка экономического механизма, изменение структуры, обновление взаимодействий. Но несмотря на ряд громких протестов в механизме регулирования трудовых отношений никаких изменений в это

время не произошло. Поэтому уровень конфликтности возрос и зафиксировался на достигнутом рубеже. Новое обострение, возникшее в конце 2014 г. и в 2015 г., как и во время предыдущего кризиса, обострило противоречия, что привело к росту протестности, и если не будет предпринято мер по совершенствованию механизма регулирования трудовых отношений, скорее всего, приведет к стабилизации нового, более высокого уровня конфликтности и протестности. Социальная напряженность в сфере трудовых отношений повысится.

2. Причины трудовых протестов изменились незначительно. Наметившиеся тенденции, связанные с превращением протестов из актов отчаяния в форму диалога, не состоялись. Тенденции к уменьшению таких реактивных причин, как невыплаты заработной платы, и росту проактивных поводов для протеста накапливались почти пять лет. Но все изменилось буквально за один год - диалог отошел на вторую позицию, а на первое место опять вышла отчаянная борьба за невыплаченную зарплату.

Другие причины, которые могли бы актуализироваться в случае усиления диалоговых практик в трудовых отношениях, такие, как борьба за более благоприятный режим труда, за более комфортные условия, так и остались малозначимыми поводами, о которых вспоминают в последнюю очередь. Ведь на первом месте борьба с обманом и произволом.

Это позволяет судить о том, насколько неразвит и примитивен механизм регулирования трудовых отношений в современной России. Он, как показали данные мониторинга, вполне может совершенствоваться. Но происходящие изменения столь незначительны и столь непрочны, что любое ухудшение обстановки разрушает все достигнутое и ситуация возвращается на исходный уровень.

3. Формы протестов за последние годы не претерпели существенных изменений. Сложились устойчивые подходы к их выбору. Слабые профсоюзы и не сплоченные коллективы ограничиваются минимальными формами протеста в виде выдвижения требований. Группы профсоюзных и

рабочих активистов от имени коллектива и при его "молчаливой" поддержке организуют пикеты и митинги. Ну, а если уже терять нечего и права работников очевидно нарушены, тогда останавливается работа независимо от того, законна такая забастовка или нет. Использование легальных форм протеста сведено к минимуму, и нет оснований думать, что такие формы будут использоваться работниками чаще. А сверх радикальные акции, граничащие с нарушением закона, по-прежнему встречаются. Их число невелико, но оно не уменьшается, и вряд ли таких акций станет меньше в будущем.

Продолжающийся поиск эффективных форм протеста, который опять усилился в последний год, позволяет предположить, что старые подходы перестают работать, - работодатели к ним привыкли, и они не приносят нужного эффекта.

Работники протестуют во всех регионах, во всех отраслях. Трудовые протесты становятся неотъемлемой частью трудовых отношений. Закон для решения проблем работников непригоден, найденные средства разрешения противоречий, которые и до того были не очень эффективными, теряют свою результативность, и появляется необходимость искать новые подходы. При этом возвращается набор проблем семилетней давности. Ситуация в 2015 г. похожа на ту, которая была в 2008 г. Что точно изменилось за это время - так это количество протестов, которое выросло в четыре раза. Если бы не было этого роста, то можно было бы говорить о том, что ситуация движется по кругу. А с учетом четырехкратного роста видна спираль, когда одни и те же проблемы решаются теми же участниками, в тех же регионах. К протестам подключаются работники новых отраслей, но они решают те же проблемы, что и их предшественники, кто-то "заново открывает" чужой опыт, кто-то пытается найти что-то новое, но все это происходит в стороне от трудового законодательства и правового механизма регулирования социально-трудовых противоречий. Сколько еще будет витков у этой спирали, пока неясно, неясно и то, чем закончится увеличение числа трудовых протестов при

сохранении причин протестов. Ясно одно - необходимы меры по изменению закона о трудовых конфликтах, которые позволили бы перейти к регулированию конфликтов на основе правовых механизмов.

4. Появление устойчивых форм протеста (выдвижение требований, митинги, остановки работы) можно рассматривать как формирование "серой институциональности" в регулировании трудовых протестов. Но если выбор между митингом и выдвижением требований осуществлялся ситуативно каждым лидером в соответствии с его обстоятельствами, то сетевые протесты содержат в себе элемент социального конструирования. В этом случае есть единый центр, происходит активизация локальных актов, вырабатываются формы совместного взаимодействия. Лидер локального протеста может организовать акцию единственный раз и больше никогда не обращаться к этому опыту. Лидеры сетевых протестов обладают гораздо большим опытом - они могут использовать разные поводы для повторения подобных акций, они накапливают опыт, обучают ему и тиражируют его. Но сетевые протесты не могут быть продуктом только социального конструирования. В основе их появления лежат процессы слияния трудовых протестов между собой и с другими видами протестов. Активность лидеров и организаторов межрегиональных и межотраслевых протестов может выступать катализатором, но не движущей силой таких протестов.

Главной причиной трудовых протестов в России была и остается неурегулированность трудовых отношений. Возникающие противоречия разрешаются вне правового поля и легальных процедур в силу их непригодности. Практика трудовых протестов, которую удается отслеживать в рамках мониторинга, говорит о существовании устойчивых образцов проведения протестных акций, причин и целей их использования, имеющих перспективах для их развития. Поиск форм трудовых протестов как реакции работников на проблемы и попытки решения трудовых конфликтов развивается в пределах естественного процесса очень медленно и непоследовательно, в рамках которого тем не менее находятся устойчивые

практики и образцы и, видимо, формируются новые институты. Это развитие никак не связано с теми правовыми подходами, которые власть предлагает для регулирования трудовых протестов, а то и вовсе им противоречит, что может обусловить опасный раскол, который неизбежно будет усиливать социальную напряженность в обществе.

Глава 2. Порядок рассмотрения трудовых споров

2.1 Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров

В процессе развития трудовых правоотношений между работниками и работодателями всегда есть вероятность возникновения трудового конфликта. Это, как правило, происходит в результате несовпадения интересов работодателя и нанимаемого им работника, и в связи с этим данная тема исследования не теряет своей актуальности.

Такое понятие как «трудовой конфликт» не предусматривается в трудовом законодательстве. Однако не один автор научных работ давал определение данному явлению, сопоставляя его с понятием «трудового спора», не являющимися по своей сущности равнозначными²¹.

Прежде всего это определяется как сторонами спора – работник, то есть физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем, а также лицо, которое ранее состояло в трудовых отношениях с работодателем (являвшийся работником) или же тот, кто только желает образовать трудовые отношения с помощью трудового договора и ему отказано работодателем а, следовательно, и сам работодатель, так и использованием нормативно-правовых актов, а также коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта и трудового договора.

В свою очередь трудовой конфликт предполагает столкновение противоположных интересов его сторон или даже серьезное разногласие, преследующих различные цели. Следовательно, в разрешении трудового конфликта не исключается применение не правовых средств.

Таким образом, можно говорить о том, что возникновение трудового конфликта выступает как начальная стадия образования трудового спора или же как своеобразная его разновидность. Тем не менее, трудовой конфликт не

²¹ Горожанкина М.А., Черноусова Ю.К., Федорова Д.Ю. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров // Центр научного сотрудничества "Интерактив плюс". - 2018.-С.1.

всегда может трансформироваться в трудовой спор, например, в случае разрешения сторонами конфликта добровольно, путем мирных переговоров и не допуская перехода диссонанса, возникшего между ними, на этап развития трудового спора.

Главный в данной сфере нормативный акт - ТК РФ, пользуется словосочетанием никаким иным, как «трудовой спор», и в свой черед дает определение спора коллективного и индивидуального, но, независимо от вида спора, законодатель устанавливает, что это в любом случае неурегулированные разногласия²².

Т.В. Рязанцева считает, что данная статья трудового кодекса расширяет субъективный состав сторон, между которыми возникает спор, включив лиц, ранее состоящих в трудовых правоотношениях с работодателем и тех, кто ещё ни в каких отношениях с работодателем не состоял, но считает, что ему было необоснованно отказано в приёме на работу²³.

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что Российское трудовое законодательство нацелено в первую очередь на то, чтобы защитить права и интересы, как работников, так и работодателей, поэтому в ст. 2 ТК РФ предусматриваются основные принципы трудового права.

Исходя из данных принципов, можно выделить особенности индивидуальных правовых споров, в качестве которых выступают неурегулированные споры; споры, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В то время как участвующим в конфликте не удастся разрешить возникшие между взглядами противоречия, вовлечение специально созданных для его разрешения органов становится чрезвычайно важным, трудовой конфликт перерастает в трудовой спор.

²²Чернышева Л.А. Трудовые споры: проблемы теории и практики / Л.А. Чернышева, Г.П. Лебедева // Ленинградский юридический журнал. – 2017. – №2 (48). – С. 16

²³Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Теория науки. – 2013. – №6. – С. 161.

Но в то же время и здесь есть свои тонкости: спор не так часто переходит в предмет судебного разбирательства, собственно что и становится главной проблемой в кругу трудовых споров. Зачастую это связано с тем, что работник опасается или же просто не изъявляет желание обратиться в компетентные органы по рассмотрению трудовых споров и конфликт остается открытым, и это даже с учетом того, что в особенности работнику закон предоставил право на возбуждение трудового спора, независимо от того, кто из сторон является его виновником.

На данный момент существует три вида процедур решения индивидуальных трудовых споров: досудебный, судебный и внесудебный порядок урегулирования.

Досудебный порядок подразумевает использование данного вида, непосредственно, до обращения лица, трудовые права которого были нарушены, в суд.

Судебный порядок может быть применён в том случае, если работника или работодателя не устроило решение комиссии по трудовым спорам.

Внесудебный порядок осуществляется независимо от стадии судебного разбирательства, то есть комиссией по трудовым спорам. Следовательно, трудовые споры могут решаться как в судебном порядке, так и в комиссиях по трудовым спорам.

Зачастую работники напрасно пренебрегают возможностью решить трудовой спор в судебном порядке, поскольку такие споры в основном решаются именно в пользу работника.

Так, например, Белогорским городским судом Амурской области рассматривалось дело работника, уволенного после уведомления им своего работодателя о прекращении выполнения своих должностных обязанностей в связи с невыплатой заработной платы.

Иск данного работника об оспаривании приказа об увольнении, о восстановлении на работе, о взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, заработной платы, денежных

средств за использование транспортного средства, подотчётных денежных средств был частично удовлетворен. И, таким образом, приказ об увольнении данного работника был признан недействительным, а сам работник восстановлен в должности.

Также была удовлетворена часть иска о взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и заработной платы за определенный период.²⁴

Следовательно, как отмечалось ранее, суд зачастую оказывается на стороне работников, поскольку работодатели пренебрегают положениями трудового законодательства, нарушая тем самым права занятых граждан, что впоследствии порождает трудовой спор.

Помимо суда, для разрешения индивидуального трудового спора в соответствии с действующим трудовым законодательством работник также вправе обратиться в специальную комиссию по трудовым спорам (КТС).

До настоящего времени роль КТС остается неоднозначной. Явный недостаток КТС – это некомпетентность членов, входящих в ее состав. Не имея подготовки, юридического образования и соответствующей практики им вряд ли удастся разобраться в некоторых вопросах действующего трудового законодательства. Это в свою очередь повлечет вынесение неправильных решений.

По смыслу ст. 384 ТК РФ получается, что количество членов входящих в состав КТС определяется стороной, которая инициирует ее создание. Но ТК РФ не регламентирует порядок определения численного состава комиссии в случае, если другая сторона не согласна с предложением. Кроме того количество заседаний неограниченно.

Отсутствие законодательного урегулирования вышеназванных процедурных вопросов значительно усложняет процесс создание КТС и может привести к ее отсутствию.

²⁴Дело №2–2527/2017 (01.12.2017) // Архив Белогорского городского суда Амурской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/YAnipIScfVoh/>

Проанализировав ст. 385 ТК РФ, можно так же сделать вывод, что комиссия правомочна принять заявление, если предварительно (до обращения в КТС) работник или его представитель по каким-либо причинам не смогли разрешить возникшие разногласия с работодателем путем ведения переговоров.

Однако, сам порядок разрешения разногласий до обращения в КТС, перечень прав и обязанностей работника и работодателя, последствия невыполнения требования о самостоятельном урегулировании разногласий законом не определен²⁵.

В связи с этим представляется целесообразным в главу 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» добавить новую дополнительную статью «Доюрисдикционное урегулирование разногласий между работником и работодателем», в которой необходимо определить сроки, порядок предварительного (досудебного) разрешения спора, а так же закрепить право сторон привлекать для урегулирования возникших разногласий независимую сторону – медиатора.

Подводя итог всему вышесказанному, ещё раз подчеркнём, что работники могут защитить свои права с помощью переговоров с работодателем, не только в КТС, но и в судебном порядке. Работник в любой момент может обратиться в соответствующие органы с жалобой, но не делает этого, потому что боится проиграть дело, но, как отмечалось ранее, суд чаще всего становится именно на сторону работника, нежели работодателя, поскольку со стороны второго нарушение прав наблюдается намного чаще.

Работодатели считают, что, так как они предоставляют работу, они преобладают в правах над человеком и могут легко манипулировать его правами и обязанностями, а боязнь работников обратиться в

²⁵Чикирева И.П., Хильчук Е.Л., Трудовое право Российской Федерации: учебное пособие // Издательство Тюменского государственного университета. - 2013. - С. 324.

соответствующие органы лишней раз даёт им возможность злоупотреблять своим положением.

2.2 Особенности рассмотрения коллективных трудовых споров

В доктрине трудового права классической классификацией трудовых споров является их разделение не просто на индивидуальные и коллективные, а на споры о праве и споры об интересе, не формализованном правом.

Применение формальных или неформальных процедур для разрешения трудовых конфликтов часто связано с вопросом о том, возможно ли решение проблем путем применения позитивного права.

Споры о защите законных интересов, особенно коллектива работников, в этом смысле являются благодатной почвой для применения альтернативных способов урегулирования, таких, как медиация.

Проблемы правового регулирования медиации как альтернативного способа рассмотрения споров, ее активного внедрения в правовую действительность остаются актуальными по сей день.

Медиация как способ урегулирования конфликтов носит универсальный характер, что отмечали многие ученые²⁶, что обеспечивает создание необходимых условий для переговоров и принятия сторонами согласованного, взаимовыгодного решения²⁷.

В правовой доктрине примирение и посредничество рассматриваются вместе²⁸ потому, что именно посредничество позволяет каждой стороне спора с выгодой для себя урегулировать возникшие разногласия.

Давление в трудовых спорах - это то, что видит общественность; это вопросы которые получили наибольшее внимание со стороны прессы.

Появляется возможность выявить общие признаки такого альтернативного способа урегулирования конфликта в заявленной сфере, а

²⁶Мириmanoфф Ж.А. Универсальный характер медиации. Опыт и свидетельство Европы: триптих: [Электронный ресурс] / Пер. с франц. М.В. Соловьевой. URL: <http://www.mediationgeneve.com/docs/Details%2015.pdf> (дата обращения: 11.11.2015).

²⁷Мириmanoфф Ж.А. Указ. соч. С. 30.

²⁸Paul H. Sanders. Types of Labor Disputes and Approaches to their Settlement // Law & Contemporary Problems. Spring 1947. Vol. 12. Issue 2. P. 215.

также общие проблемы по его развитию, особенно в условиях индустриального и постиндустриального общества.

В зарубежном законодательстве часто отсутствует легальная дефиниция коллективного трудового спора, как и собственно само специализированное законодательство по столь частному вопросу. Но в большинстве стран доктрина трудового правосудия и позитивное трудовое право различают индивидуальные и коллективные трудовые споры²⁹.

Российское трудовое законодательство, как и законодательство стран постсоветского пространства, характеризуется значительным количеством легальных определений основных понятий, к которым, в частности, относится и понятие коллективного трудового спора.

Такой подход характерен как для стран, входящих в СНГ, так и для стран Балтии. Например, легальное определение коллективного трудового спора содержится в законе Латвийской Республики о трудовых спорах³⁰.

Из определения коллективного трудового спора, представленного в ст. 398 ТК РФ, следует, что предметом такого типа споров являются противоречия в условиях труда в широком значении, из расчета того, собственно местного значения акты работодателя, имеющие в составе нормы трудового права, из-за установления которых не исключено, что образуется коллективный спор, включают нормативные положения, закрепляющие условия труда в целом или по отдельности группам работающих.

Аналогичные подходы к определению коллективных трудовых споров через определение его предмета (помимо указания на коллективный состав участников) характерны для законодательства стран, входящих ранее в состав Союза ССР.

Как отмечали и продолжают отмечать многие ученые, лучший способ защиты нарушенных законных интересов это атака в виде процедуры

²⁹Sappia J. Labour Justice and Alternative Dispute Resolution of Collective and Individual Labour Conflicts. Lima: International Labour Office, 2012.

³⁰Labour Dispute Law of the Republic of Latvia. 16 October 2018.

примирения. В том числе и потому, что в ограничительных рамках существующего правосудия такие споры невозможно допустимо разрешить по существу, на основе действующих на реальный момент правовых норм и нормативов. Ведь в коллективном трудовом споре в узко юридическом смысле нет ни тех кто прав как либо, ни виноватых в данном случае.

В основе коллективного спора установлено больше разнонаправленные экономические интересы многих работников и многочисленных работодателей, а не трудовое правонарушение³¹. И потому западные ученые спор об интересе называют экономическим конфликтом в противовес правовым, которые могут быть разрешены по существу на основе правоприменения.

Примирительные процедуры в самом актуальном значении как раз впервой приспособились и стали использоваться к коллективным трудовым спорам, представляющим собой экономический конфликт об интересе, или преимущественно к ним.

Обобщая разнообразные подходы к урегулированию указанных споров, можно сделать вывод о том, что используются разнообразные способы, в примирительную комиссию входят представители сторон коллективного трудового спора по принципу равноправия. Эта комиссия создается за три дня до начала спора.

Момент начала спора – день сообщения решения работодателя об отклонения всех или части требований работников либо несообщение в течение трех рабочих дней своего решения, а также дата составления протокола разногласий в ходе проведения коллективных переговоров.

Примирительная комиссия должна рассмотреть коллективный трудовой спор в течение 5 рабочих дней с момента издания приказа о создании примирительной комиссии.

³¹Войтинский И.С. Примирительное и третейское разбирательство. Трудовые споры и регулирование труда на Западе. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издание ВЦСПС, 1923. С. 45.

По соглашению сторон срок может быть продлен, что должно быть оформлено соответствующим протоколом. Решение примирительной комиссии является обязательным к исполнению в порядке и в сроки, установленные решением комиссии.

Если в ходе примирительной комиссии не наступило согласие между сторонами, примирительные процедуры должны быть продолжены с участием посредника или в трудовом арбитраже.

Посредник должен быть приглашен в течение трех рабочих дней. Кандидатура посредника выбирается либо по соглашению сторон, либо по рекомендации Службы по урегулированию трудовых споров.

Следующим этапом примирительных процедур является трудовой арбитраж.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров с момента окончания его рассмотрения примирительной комиссией либо посредником.

Коллективный трудовой спор рассматривается сроком в пять рабочих дней с момента его создания.

Трудовым арбитражем разрабатываются рекомендации по урегулированию коллективного трудового спора и передаются сторонам в письменной форме.

Если работодатель отказывается создать трудовой арбитраж либо выполнить его рекомендации, работники имеют право приступить к забастовке.

Забастовкой является временный добровольный отказ работников от выполнения своих трудовых обязанностей, целью которого является разрешение коллективного трудового спора. Участие в забастовке носит добровольный характер.

Работодатель должен быть предупрежден в письменной форме о начале предстоящей забастовки за 10 календарных дней. Участие в трудовой забастовке не расценивается как нарушение трудовой дисциплины.

Согласно концептуальным подходам ТК РФ процедуре разрешения коллективных трудовых споров присущ примирительный характер.

Казалось бы, что с принятием Федерального закона от 27.07.2010 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)"³² (далее - Закон о медиации) должен появиться еще один способ разрешения коллективных трудовых споров - посредством медиации. Однако уже в ст. 1 Закона о медиации объявлено, что по сути, при обращении к медиатору за разрешением коллективного трудового спора он должен отказать сторонам в проведении процедуры медиации.

Как отмечает С.К. Загайнова, избранная законодателем формулировка не совсем удачна, поскольку может сложиться мнение, что процедура медиации к коллективным трудовым спорам вообще неприменима ни при каких условиях, хотя это не так. "Примирительные процедуры применяются при разрешении коллективного трудового спора в соответствии с действующим трудовым законодательством, ввиду чего положения настоящего Закона не должны применяться к коллективным трудовым спорам, чтобы избежать конкуренции правовых норм. Поскольку для урегулирования коллективных трудовых споров предусмотрены специальные нормы отраслевого законодательства, в этой связи законодатель оправданно исключил коллективные трудовые споры из сферы действия настоящего Закона, поскольку для таких правовых споров существует особый порядок применения примирительных процедур"³³.

³²Федеральный закон "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" от 27.07.2010 N 193-ФЗ// Собрание законодательства РФ, 02.08.2010, N 31, ст. 4162.

³³Комментарий к Федеральному закону "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (отв. ред. С.К. Загайнова, В.В. Ярков) включен в информационный банк согласно публикации - Инфотропик Медиа, 2012.

Возникает закономерный вопрос: насколько медиация применима к коллективным трудовым спорам? Существуют ли объективные препятствия для использования медиативных техник в целях разрешения конфликта по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов? Насколько медиабельны коллективные трудовые споры с учетом того, что они, по мнению авторитетных российских ученых, по природе должны являться формой социального партнерства, при этом партнерства, формировавшегося в виде обозначения и снятия конфликта интересов социальных партнеров?

Сходство медиации и посредничества начинается уже с того, что эти слова рассматриваются синонимичными.

Медиация (mediation) в переводе с английского языка означает посредничество в споре или конфликте. Схожее значение это слово имеет и в других западноевропейских языках - французском, немецком.

Российский Закон о медиации не предусматривает легальной дефиниции данного понятия, но дает определение понятия "процедура медиации": это способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.

Для сравнения - в ст. 2 Закона Республики Казахстан от 28.01.2011 N 401-IV ЗРК "О медиации"³⁴ дается следующее определение: "Медиация - процедура урегулирования спора (конфликта) между сторонами при содействии медиатора (медиаторов) в целях достижения ими взаимоприемлемого решения, реализуемая по добровольному согласию сторон".

³⁴ Закон Республики Казахстан от 28.01.2011 N 401-IV ЗРК "О медиации"// Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2011 год, январь, №2 (2579), ст.27.

В зарубежной и российской научной литературе даются различные толкования понятия "медиация", в зависимости от того, какой подход использует автор - концептуальный или описательный.

Концептуальный подход предполагает определение понятия через основные принципы, цели и задачи этой примирительной процедуры. Такие определения носят теоретический характер и позволяют получить представление скорее об идеальной модели медиации.

Описательный подход, напротив, отражает реалии практики, но не всегда позволяет выявить существенные признаки исследуемой процедуры³⁵.

Примером первого вида дефиниции служит определение медиации, приведенное одним из идеологов внедрения медиации в России В.Ф. Яковлевым. С его точки зрения, медиация представляет собой деятельность специалиста по урегулированию споров в рамках переговоров спорящих сторон в целях заключения между ними мирового соглашения³⁶.

Как отмечает С.И. Калашникова, "сложность однозначного понимания медиации связана с широким спектром ее применения, разнообразием организационных форм, видов и моделей примирительной процедуры с участием медиатора"³⁷. Специалисты выделяют до полутора десятков разновидностей медиации³⁸.

Одна из моделей примирительной процедуры с участием посредника представлена в гл. 61 ТК РФ. Медиация обладает рядом сходных с посредничеством в коллективных трудовых спорах черт.

Во-первых, это неюрисдикционный способ разрешения спора.

Во-вторых, это достижение согласия при помощи посредника, кандидата в которого сторонами принято определять самостоятельно.

³⁵ Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: Инфотропик Медиа, 2011. С. 1 - 5.

³⁶ Яковлев В.Ф. Закон свободного применения // Медиация и право. Посредничество и примирение. 2006. N 1. С. 13.

³⁷ Калашникова С.И. Указ. соч. С. 5.

³⁸ Иванова Е.И. Современные направления медиации // Третейский суд. 2010. С. 147 - 158.

В-третьих, медиация допускает переговорный процесс, при котором всплывают правдивые интересы и потребности возражающих субъектов.

В-четвертых, медиация имеет результатом добровольное соглашение спорящих сторон.

Закон о медиации в ст. 3 провозглашает принципы проведения процедуры медиации: добровольность, конфиденциальность, сотрудничество и равноправие сторон, беспристрастность и независимость медиатора.

Закон не выделяет в отдельную норму принципы рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, но они косвенно вытекают из его положений. Это те же добровольность, конфиденциальность, объективность, беспристрастность и независимость.

Безусловно, есть и принципиальные отличия медиации от посредничества, которые не позволяют применять ее к коллективным трудовым спорам в том виде, в котором она представлена в Законе о медиации. Прежде всего это достаточно длительные (по сравнению с ТК РФ) сроки урегулирования спора.

Еще одно принципиальное отличие медиации от посредничества в коллективных трудовых спорах заключается в обязательности исполнения решений, принятых с участием медиатора.

Согласно п. 2 ст. 12 Закона о медиации медиативное соглашение подлежит исполнению на основе принципов добровольности и добросовестности сторон. За неисполнение соглашения, достигнутого в ходе медиации, юридической ответственности не установлено, тогда как неисполнение соглашения, достигнутого с помощью посредника, может повлечь за собой негативные правовые последствия:

Во-первых, в соответствии со ст. 409 ТК РФ работники или их представители имеют право приступить к организации забастовки;

Во-вторых, согласно ст. 416 ТК РФ представители работодателя и работников, виновные в невыполнении обязательств по соглашению,

достигнутому в результате примирительной процедуры, привлекаются к административной ответственности.

Невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, влечет наложение административного штрафа (ст. 5.33 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ³⁹). Как верно отмечается в литературе, ответственность работников за неисполнение достигнутых соглашений не предусмотрена⁴⁰.

Тем не менее полагаем, что признанные мировым сообществом медиативные способы разрешения споров⁴¹ имеют право на существование и в рамках института коллективных трудовых споров. Более того, именно в данном институте трудового права впервые задолго до принятия Закона о медиации было предусмотрено участие посредника в рассмотрении коллективного трудового спора.

Согласно ТК РФ посредник не является обязательной стадией рассмотрения коллективного трудового спора.

В соответствии со ст. 403 ТК РФ не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника, при не достижении согласия оформляется протокол об отказе сторон или одной из сторон от данной примирительной процедуры, и они приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, минуя стадию посредника.

Порядок проведения переговоров с участием посредника дополнительно регламентирован в Рекомендациях. В соответствии с данным

³⁹Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018)// Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.

⁴⁰Трудовые споры: Учебное пособие / Под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: Проспект, 2015. С. 148.

⁴¹Давыденко Д.Л. Примирительные процедуры в европейской правовой традиции. М.: Инфотропик Медиа, 2013.

нормативным актом основная цель привлечения посредника - разрешение сторонами коллективного трудового спора разногласий, возникших между ними по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Главной функцией посредника является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога. Посредник должен искать приемлемые для сторон способы разрешения конфликта и стимулировать компромисс.

Результаты работы посредника могут выражаться в достижении сторонами консенсуса и принятии ими согласованного решения в письменной форме. В этом случае фиксируются конкретные договоренности и указывается, что спор считается урегулированным. В противном случае составляется протокол разногласий.

Как видим, роль посредника в разрешении трудового спора весьма схожа с функциями медиатора, основной задачей которого является содействие сторонам в достижении ими взаимоприемлемого решения. Медиатор, так же как и посредник, не обладает правом принимать обязательное для сторон решение, он лишь помогает сторонам спора в ходе переговоров выявить их истинные интересы и потребности и принять согласованное решение, удовлетворяющее всех участников возникшего спора. Одинаковы как способ оформления договоренности о рассмотрении спора с участием посредника (заключение соответствующего соглашения), так и способ определения кандидатуры посредника (медиатора) - только по взаимному согласию сторон.

В отношении посредника Рекомендации устанавливают лишь требования к личным качествам: посредник должен обладать умением аргументировать, убеждать, оперировать обширной информацией, управлять дискуссией, чутко реагировать на смену настроения сторон, аккумулировать все позитивное, что можно было бы использовать для достижения согласия.

Большое значение имеют также его стремление к пониманию, заинтересованность, умение выслушивать оппонента, снимать напряженность переговорного процесса. Посредник должен знать методы ведения переговорного процесса.

В отличие от посредника осуществлять деятельность медиатора на профессиональной основе могут лишь дееспособные и не имеющие судимости лица, достигшие возраста 25 лет, имеющие высшее образование и получившие дополнительное профессиональное образование по вопросам применения процедуры медиации.

В результате обучения по программе подготовки медиаторов слушатели получают специализированные знания, умения и навыки, необходимые для ведения деятельности в качестве медиатора на профессиональной основе. В частности, они осваивают принципы медиации, процедуру ее проведения, инструменты медиации и работу с интересами сторон, что помогает при осуществлении медиативной деятельности добиться положительных результатов в урегулировании конфликта.

Следует добавить, что утвержден Профессиональный стандарт "Специалист в области медиации (медиатор)"⁴², который устанавливает довольно высокий уровень квалификационных требований к специалисту-медиатору.

Таким образом, наличие у медиатора профессиональных навыков и специальных знаний выгодно отличает его от посредника в коллективном

⁴²Приказ Минтруда России от 15.12.2014 N 1041н (ред. от 12.12.2016) "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области медиации (медиатор)"// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», 2015.- № 30.

трудовом споре. Владение различными приемами и технологиями разрешения конфликта⁴³, коммуникативными техниками способствует налаживанию эффективной коммуникации даже в ситуации выраженного противостояния работников и работодателя⁴⁴.

Показательно, что в 2009 г. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих был дополнен должностью "конфликтолог", непосредственно рассчитанной на осуществление деятельности по разрешению коллективных трудовых споров. По данной должности также установлены достаточно высокие квалификационные требования: высшее профессиональное образование по специальностям "Юриспруденция", "Экономика", "Социология" и дополнительная подготовка по направлению профессиональной деятельности в области конфликтологии, стаж работы в сфере социально-трудовых отношений не менее пяти лет.

Среди требований к знаниям перечислены следующие: общая и специальная конфликтология; механизмы профилактики и управления конфликтами; порядок разрешения коллективных трудовых споров; порядок ведения переговоров между конфликтующими сторонами; передовой отечественный и зарубежный опыт разрешения коллективных трудовых споров; основы социологии, психологии и этики взаимоотношений конфликтующих сторон и др.

Таким образом, специальная подготовка видится совершенно необходимым элементом конфликтологической компетентности.

Однако в связи с появлением должности конфликтолога возникает вопрос о соблюдении принципа независимости и беспристрастности человека, призванного разрешать конфликты в организации, если он состоит в трудовых отношениях с работодателем, т.е. априори подчиняется ему.

⁴³Иванова Е.Н. Коммуникативные инструменты конфликтолога. СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2008.

⁴⁴Техники медиатора // Медиация в практике нотариуса / Отв. ред. С.К. Загайнова, Н.Н. Тарасов, В.В. Ярков. М.: Инфотропик Медиа, 2012. С. 139 - 172 (автор главы - Н.Н. Тарасов).

Калашникова С.И. высказывает мнение о том, что в организациях могут вводиться должности "штатных медиаторов"⁴⁵.

Мы же полагаем, что наличие трудового договора препятствует реализации принципа добровольности участия в медиации, которым обеспечивается беспристрастность медиатора. В отличие от конфликтолога, который в силу своей трудовой функции "сопровождает" коллективный трудовой спор в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора, медиатор вправе отказаться от вступления или продолжения примирительной процедуры, если возникает конфликт интересов, который делает невозможным сохранение нейтральности.

Интересен законодательный опыт Республики Казахстан: согласно п. 4 ст. 9 Закона "О медиации" осуществлять деятельность медиатора на профессиональной основе могут судьи в отставке, что предполагает высокий профессиональный уровень такого посредника в области юриспруденции.

Согласно ст. 14 этого же Закона организации медиаторов ведут реестр профессиональных медиаторов, который должен быть размещен на интернет-ресурсах этих организаций. Таким образом обеспечивается доступность информации о профессиональных медиаторах потенциальным потребителям их услуг.

Однако следует учитывать то обстоятельство, что медиатор в силу закона некоторым образом ограничен в своих возможностях, в частности он не может вносить сторонам предложения об урегулировании спора, если стороны не договорились об ином.

Тем не менее это отличие не является препятствием для проведения медиации, поскольку правило ст. 11 Закона о медиации не носит императивного характера и не мешает сторонам коллективного трудового спора разрешить медиатору предлагать варианты урегулирования разногласий.

⁴⁵ Калашникова С.И. Указ. соч. С. 198 - 200.

Медиатор, выступая в роли посредника в разрешении конфликтной ситуации, стремится помочь сторонам спора лучше понять взаимные притязания, достичь компромисса, в том числе за счет уступок друг другу. В отличие от судебных органов медиатор не исследует обстоятельства спора, не устанавливает факты и не собирает доказательства, его главная задача - наладить диалог и найти взаимоприемлемый выход из конфликтной ситуации.

Процедура медиации представляет собой последовательно совершаемые действия, направленные на достижение результата - урегулирование конфликта, сохранение или восстановление конструктивных отношений между сторонами. Порядок проведения медиации обусловлен целями примирительной процедуры и задачами медиатора.

Так, в классической модели медиации приоритетной высшей целью обстоит урегулирование разногласий участников спора путем проявления их истинных потребностей. Соответственно, медиатор должен создавать те условия, которые участники сторон могли бы предельно с высокой точностью понять суть предоставляемых требований друг к другу, что бы имели возможность осознать собственные и личные интересы, структурировать порядок в содержание спора и определить аспекты, по которым необходимо достигнуть соглашения, а так же выработать (создать) и оценить возможные альтернативные подходы путей выхода из сложившейся замкнутой проблемной ситуации и в последствии принять наиболее оптимальное качественное реальное решение.

Данные поставленные задачи выполняются на определенных регламентированных отдельных стадиях процедуры медиации. В свою очередь формируется некоторый действующий правильно изложенный алгоритм с действий медиатора, в последствии который обеспечивает достижение полноценной итоговой цели - заключения участниками сторон медиативного соглашения.

Согласно п. 1 ст. 11 Закона о медиации порядок проведения процедуры медиации устанавливается соглашением о проведении процедуры медиации. Стороны могут самостоятельно разработать порядок проведения медиации либо сослаться на правила, установленные организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации.

Практика посредничества за многие годы сформировала определенную последовательность действий, которая призвана обеспечить достижение позитивных результатов переговорного процесса. В зарубежной и отечественной научной литературе наблюдается большое разнообразие подходов к выделению стадий медиативной процедуры.

Так, известный немецкий специалист в сфере медиации профессор Катарина Грефин фон Шлиффен называет такие стадии, как предварительная, учредительная, основная и заключительная стадия⁴⁶.

В российской научной литературе большинство исследователей медиативных процедур сходятся во мнении, что медиацию можно представить в виде следующих последовательных действий:

1. Введение в процедуру медиации (вступительное слово медиатора);
2. Дискуссия (определение тем обсуждения);
3. Кокус (индивидуальная работа медиатора с каждой из сторон);
4. Дискуссия (выработка возможных предложений для урегулирования конфликта);
5. Подготовка проекта медиативного соглашения и заключение соглашения;
6. Выход из медиации (завершение процесса).

Подробное и последовательное описание стадий и этапов медиации можно обнаружить у Н.Н. Тарасова. Автор выделяет три стадии: подготовка к медиации, проведение медиации и завершение медиации.

⁴⁶Шлиффен К.Г. Медиация в системе внесудебных форм разрешения споров // Медиация в нотариальной практике (альтернативные способы разрешения конфликтов) / Пер. с нем. М.: ВолтерсКлувер, 2015. С. 10 - 19.

Стадия проведения медиации - основной компонент процедуры урегулирования спора, в рамках которого медиатор должен привести стороны к сотрудничеству для достижения соглашения. Процедура медиации подразделяется на ряд этапов. Важное условие проведения медиации - формирование регламента как основного инструмента организации процедуры. На всех этапах устанавливается очередность и последовательность действий сторон, а также временные рамки для выступлений.

1-й этап - вступительное слово медиатора, которое начинается со знакомства медиатора со сторонами. Медиатор разъясняет сторонам суть, принципы и порядок медиации, получает подтверждение добровольности участия сторон в процедуре медиации и намерения разрешить спор путем переговоров, выясняет готовность сторон следовать принципам медиации, согласовывает порядок проведения медиации, формирует атмосферу конструктивного сотрудничества.

2-й этап - презентация позиций сторон. Сторонам предоставляется возможность изложить свое видение сути спора, уточнить и раскрыть свои позиции. Задачи медиатора на этом этапе - обеспечить точное понимание участниками спора позиции оппонента, его видения сути спора, зафиксировать основные противоречия, расхождения в позициях сторон, проанализировать конфликт.

3-й этап - определение конкретизированной темы переговоров и поставленных вопросов для обсуждения. Участниками сторон предоставляется уникальная возможность уточнить заведомо позиции друг друга, обсудить данную проблемную ситуацию.

Задачей медиатора на данном конкретном этапе является помощь участникам сторон в определении точного предмета переговоров и организация работы по формированию перечня вопросов для обсуждения с уточнением их формулировок. Выработав формулировки вопросов,

необходимо согласовать порядок их обсуждения, включая очередность обсуждения.

4-й этап - выработка предложений по разрешению спора. Медиатор организует совместное обсуждение предложений сторон, содействует выработке согласованных решений, оказывает сторонам помощь в оценке правовой корректности решения, исполнимости решения, определении последствий неисполнения договоренностей.

На данном этапе участники предлагают возможные решения по конкретным вопросам, обсуждают их и пытаются найти вариант, устраивающий обе стороны. В случае успешного прохождения данного этапа медиатор завершает его фиксацией итогов обсуждения (формулирование всех достигнутых договоренностей, порядка их исполнения и последствий нарушения) и согласованием порядка подготовки проекта медиативного решения.

Если в процессе проведения медиации не удастся достичь положительного результата взаимодействия сторон, может возникнуть необходимость проведения индивидуальной работы со сторонами. Это факультативный этап процедуры медиации, основное назначение которого - устранение препятствий и создание условий для продуктивного сотрудничества сторон в переговорах.

В процессе индивидуальной работы с каждой из сторон медиатор стремится выявить истинные интересы и цели спорящих, понять скрытые основания конфликта и найти способы их преодоления, подготовить стороны к конструктивному диалогу. В кокус медиатор работает отдельно с каждой из сторон, соблюдая принципы конфиденциальности и нейтральности по отношению к обеим сторонам. Возможно проведение поочередно нескольких встреч.

5-й этап - заключение медиативного соглашения и его оформление. Медиативное соглашение - соглашение, достигнутое сторонами в результате применения процедуры медиации по спору или спорам, отдельным

разногласиям спора и заключенное в письменной форме (ч. 7 ст. 2 Закона о медиации).

Медиатор должен удостовериться, что итог соглашения удовлетворяет потребности обеих сторон, одинаково в свою очередь понимается всеми участниками процедуры и имеются реальные условия исполнения договоренностей обеими сторонами. Только после этого составляется окончательное соглашение, при этом прорабатываются и согласовываются формулировки каждого его пункта, определяются сроки исполнения и последствия неисполнения.

Стадия завершения медиации - последний этап рассматриваемой процедуры. Медиатор обсуждает со сторонами ход и результаты проведения медиации (порядок информирования участников о ходе исполнения медиативного соглашения, оказание информационной поддержки сторонам в ходе исполнения соглашения, содействие сторонам в преодолении затруднений по исполнению соглашения). Если данный предоставленный спор не удалось урегулировать с первого раза, медиатор может допустить обсуждение вопроса о возможности повторной медиации.

Еще раз подчеркнем, что процедура медиации носит гибкий и законодательно неформализованный характер и во многом зависит от типа медиации.

Культура урегулирования споров сегодня рассматривается как часть правовой и деловой культуры. Более того, развитие медиации расценивается как современная правовая тенденция многих государств мира⁴⁷. По утверждению немецких специалистов, в настоящее время в Германии одной из основных сфер применения медиации являются трудовые споры между

⁴⁷ Беликова К.М., Ахмадова М.А. Институализация медиации: базовые подходы стран БРИКС // Право и экономика. 2015. N 8. С. 4 - 8.

работодателем и работниками, производственными советами, профессиональными союзами и ассоциациями работодателей и т.д.⁴⁸.

Чем многообразнее способы цивилизованных форм примирительно-посреднических процедур при разрешении коллективных трудовых споров, тем больше шансов мирным способом погасить конфликт в сфере наемного труда.

Однако отсутствие научно обоснованной концепции применения медиации к трудовым спорам порождает несовершенство правовой регламентации отношений, возникающих по поводу урегулирования коллективных трудовых споров с помощью медиативных процедур.

Есть необходимость поддержать выводы, сделанные С.К. Загайновой: "Законодательную конструкцию о том, что процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, следует толковать не как общий запрет на применение медиации при урегулировании коллективных трудовых споров, а как неприменение настоящего Закона (Закона о медиации) к примирительным процедурам, которые проводятся в соответствии с трудовым законодательством"⁴⁹.

Дополнительным аргументом в пользу тезиса о необходимости распространения на коллективные трудовые споры медиативного способа урегулирования служит тот факт, что в отличие от индивидуальных споров стороны не могут прибегнуть к судебному разбирательству⁵⁰.

Соответственно, должны быть доступны иные (альтернативные) способы урегулирования конфликта, и чем их больше, тем вероятнее возможность предотвратить крайнюю степень противостояния - забастовку. Думается, что медиацию можно было бы использовать и для разрешения

⁴⁸Дендорфер Р. Медиация в Германии: структура, особенности и современное состояние // Коммерческая медиация: теория и практика: Сб. статей / Под ред. С.К. Загайновой, В.О. Аболонина. М.: Инфотропик Медиа, 2012. С. 5.

⁴⁹Комментарий к Федеральному закону "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (отв. ред. С.К. Загайнова, В.В. Ярков) включен в информационный банк согласно публикации - Инфотропик Медиа, 2012.

⁵⁰ Анисимов Л. Медиация при урегулировании трудовых споров: в процессе становления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. N 9. С. 53.

конфликтов, которые формально - юридически не подпадают под категорию коллективных трудовых споров, хотя и представляют собой массовые акции протеста. Уместно применение медиации и для урегулирования относительно новой разновидности споров, возникающих в рамках социального партнерства. Законодательство, на основании которого эти споры могли бы разрешаться, просто отсутствует⁵¹.

Представляется возможным дополнить перечень примирительных процедур, установленный гл. 61 ТК РФ, ссылкой на процедуру медиации как возможный способ разрешения коллективного трудового спора, но при этом установить более жесткие сроки проведения медиации, а также уточнить, что соглашение, принятое сторонами по результатам медиации, подлежит обязательному исполнению.

Такие "отступления" от частноправовой идеологии медиационного способа урегулирования конфликтов оправданы наличием значительной публично-правовой составляющей в методе трудового права и необходимостью обеспечения защиты слабой стороны трудовых отношений. Разрешение использовать медиацию в любых трудовых спорах даст субъектам коллективного трудового спора дополнительную гарантию в реализации конституционного права на выбор наиболее подходящего варианта урегулирования конфликта с целью защиты прав и законных интересов. В порядке постановки вопроса можно было бы обсудить и внедрение обязательной медиации применительно к коллективным трудовым спорам, возникающим в организациях, в отношении которых установлен законодательный запрет на проведение забастовок. Безусловно, отдельного внимания заслуживает вопрос о порядке возмещения расходов, связанных с проведением медиации.

Таким образом, мы приходим к выводу о том, что трудовому законодательству требуется собственная модель примирительной процедуры

⁵¹ Сафонов В.А. Виды разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 2. С. 27.

с участием медиатора, базирующаяся на общих фундаментальных принципах медиации, но имеющая специфические механизмы ее реализации в рамках отношений по урегулированию коллективных трудовых споров.

"Встраивание" медиации в систему разрешения коллективных (а равно и индивидуальных) трудовых споров потребует не только корректировки трудового законодательства, но и конкретных мер по информированию правоприменителей о таком альтернативном способе урегулирования трудовых конфликтов, а также подготовке медиаторов, специализирующихся на спорах, вытекающих из трудовых правоотношений.

Глава 3. Роль Государственной инспекции труда в разрешении трудовых споров

3.1 Основные цели и задачи Государственной инспекции труда

Федеральная инспекция труда - объединенная централизованная совокупность государственных органов, выполняющих функции контроля и надзора и за соблюдением трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за работодателями на территории нашей страны.

Она образована в согласии с утвержденной нашим государством Конвенцией МОТ N 8152 и Протоколом к ней, согласно которым наша страна взяла на себя обязательства по существованию на территории РФ Государственной инспекции труда, контролирующей соблюдение трудового законодательства и законодательства в области охраны труда на всех многочисленных производственных объектах.

Основными целями Государственной инспекции труда считаются:

1. Обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
2. Обеспечение работодателей и работников информацией по соблюдению положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
3. Доведение до сведения надлежащих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под воздействие трудового законодательства и

⁵² Конвенция Международной организации труда N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (Женева, 19 июня 1947 г.). Конвенция ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 11.04.1998 N 58-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. N 50. Ст. 4650.

иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Часть 2 ст. 355 ТК РФ предусматривает основные задачи федеральной инспекции труда. Ими являются:

1. Обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая их право на безопасные условия труда;
2. Обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства;
3. Информирование о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства;
4. Доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие законов и иных нормативных правовых актов.

Закрепленные в ст. 355 ТК РФ главные задачи Федеральной инспекции труда всецело отвечают нормам ст. 3 Конвенции МОТ N 81 «Об инспекции труда» (1947 г.) (совместно с Протоколом 1995 г. к указанной Конвенции).

Главные задачи, порученные законодательством РФ Федеральной инспекции труда, находят решение методом предоставления ей широких полномочий, главные из которых указаны в ст. 356 ТК РФ. Данные полномочия воспроизводят как компетенцию, а значит область основанной на праве деятельности органов Федеральной инспекции труда, так и их главные права и прямые обязанности.

В собственной работе органы инспекции труда не должны выходить за пределы предоставленных им полномочий, ибо они будут мешать претворению в жизнь контрольно-надзорной деятельности другими уполномоченными на то государственными органами или же вторгаться в работу проверяемых работодателей.

Одним из ключевых направлений деятельности федеральной инспекции труда считается проверка соблюдения трудового законодательства в организациях разных форм собственности и

организационно-правовых структур, охватывая в том числе работодателей - физических лиц.

Федеральная инспекция труда инспектирует соблюдение требований, нацеленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, порядка назначения, начисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей.

Все полномочия государственной инспекции труда, обозначенные в ст. 356 ТК РФ подчинены основному - проверке соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а так же и соблюдению установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Некоторые авторы настоятельно выступают за то, что бы лишить инспекции труда не характерных им как органам исполнительной власти возможностей по разрешению споров о праве, потому что наделение их правом разрешать трудовой спор административно-правовым способом является характерным примером ввязывания исполнительной власти во власть судебную⁵³. Кардинальным представляется мнение Б.Р. Карабельникова, который заявляет, собственно что инспекция труда узурпирует полномочия по претворению в жизнь правосудия.

Лишь только малозначительная доля ученых не относит Федеральную инспекцию труда к органам по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров. Отмечают, что в силу особого характера некоторых прав и правообладателей государство, не отдавая полностью судам функцию их защиты, оставляет определенную часть этих функций в ведении в том числе и административных органов⁵⁴.

⁵³Шепелева А.А.. К вопросу о защите трудовых прав работников Федеральной инспекцией труда // Изд-во Рост. юрид. ин-та МВД России . 2007. С. 27-31.

⁵⁴ Сапфинова А.А. Федеральная инспекция труда: орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров или орган по урегулированию трудовых разногласий?//Интел-Синтез. Москва. 2008. С.11-17

Однако действительно ли Федеральная инспекция труда владеет правом рассмотрения и разрешения трудовых споров? Ответ на данный вопрос настоятельно просит кропотливого исследования с позиций как законодателя, так и специалистов в области трудового права.

3.2 Место государственной инспекции труда при разрешении трудовых споров

"Ведущий, главенствующий" орган государства, работа которого основывается на защите трудовых прав работников, - это Федеральная инспекция труда. Как верно подмечала Т.А. Нестерова, функционирование инспекции труда предоставляет возможность сотрудникам всевозможные преимущества в виде представленной оперативности и мобильности реализуемых инспектором действий, способности ознакомления на месте с фактами и критериями реализации прав и нормативов работника, то есть с предельным допустимым приближением к реальности⁵⁵. Таким образом, простота экономия и быстрота считается на данный момент защита трудовых прав и нормативов как раз Федеральной инспекцией труда.

Как подтверждает судебная практика⁵⁶, работники до сих пор время от времени нередко обращаются в федеральную инспекцию труда с претензиями на нанимателей (работодателей). Впрочем суды в собственных решениях объясняют, что, не смотря на то, собственно что в силу ст. 357 ТК РФ инспекторам труда предоставлено право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания, имеющие в своем содержании требования устранить обнаруженные нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, государственный инспектор труда выдает такого рода предписания, лишь только в том случае, если он вскрыет явное правонарушение относящееся к трудовому законодательству.

В силу того, что инспекция является органом исполнительной власти, она наделена определенными ст. 356, 357 ТК РФ полномочиями. Действуя более оперативно в силу присущих ей административных методов,

⁵⁵Нестерова Т. А. Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2005.

⁵⁶ Решение Центрального районного суда г.о.Тольятти от 07.04.2016г. по делу N 12-204/2016 // <https://rospravosudie.com>; Решение Центрального районного суда г.о.Тольятти от 17.02.2016г. по делу N 12-1/2016 // <https://rospravosudie.com>

инспекция призвана пресекать очевидные нарушения трудового законодательства и требовать от работодателей восстановления нарушенных прав работников.

Государственная инспекция труда выявляет и пресекает нарушения закона, но не должна позволять себе разрешать трудовые споры, вследствие того как не вправе исполнять роль органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Законодателем создан соответствующий демократическому государственному устройству механизм сдержек и противовесов между органами власти, в соответствии с которым надзорный орган исполнительной власти разрешает очевидные разногласия между работниками и работодателями на уровне очевидных нарушений. И уже при невозможности разрешения такого спора административными методами разногласия переходят в судебную плоскость. При этом граждане не лишены гарантированного ч. 1 ст. 46 Конституции РФ права на непосредственное обращение в суд по тем же вопросам.

Лишение инспекции права выносить предписания при наличии очевидных нарушений трудового законодательства, в том числе и по жалобам уволившихся работников нарушит баланс существующей системы. Следствием этого могут стать в равной степени резкое увеличение количества обращений в суд и снижение степени гарантированности прав работников как наименее защищенной стороны трудовых отношений. А такие последствия являются нарушением принципа единства законности.

В качестве заявленного примера, приводим к единому судебному решению. Октябрьским районным судом г. Самара⁵⁷ высказано решение по жалобе ООО «К.» на предписание инспекции труда, которым указанное предписание и признано незаконным и отменено.

⁵⁷ Решение Октябрьского районного суда от 14 октября 2014 года по делу № 2-5524/2014// - <https://oktyabrsky--sam.sudrf.ru>

Суд, принимая указанное деятельное, разумное решение привел к выводу о том, инспектор разрешил индивидуальный трудовой спор.

По решению инспекции, судом первой инстанции были неправильно применены нормативы материального права, что проявилось, во-первых, в неправильной трактовке закона, а, во-вторых, в соблюдении норм закона, подлежавшего применению.

Так, суд, проанализировав полномочия (нормы, стандарты нормативов) инспекции, объявил что в силу ст. 353 ТК РФ последняя уполномочена на осуществление федерального государственного надзора и контроля прилежного соблюдения норм трудового законодательства.

В случае поступления заявления в инспекцию в виде обращения гражданина о нарушении норм и нормативов в его трудовых правах, руководитель (заместитель руководителя) инспекции на основании абз. 5 ч. 7 ст. 360 ТК РФ вправе издать указ и распоряжение о проведении проверки, что и было выполнено в случае с ООО «К.». В пределах установленного срока рассмотрения заявленного обращения было издано распоряжение в проведение проверки ООО «К.».

В ходе проверки были установлены и выявлены явные нарушения норм трудового законодательства.

Единственным возможным решением и определенным законом способом устранить выявленные несоблюдения норм и нормативов являлась выдача предписания работодателю, что было предпринято инспектором.

Работник Ф. в суд не обратился, таким образом право инспектора (то есть в связи с осуществлением публичных полномочий фактически - является обязанностью) выдать предписание не было ограничено законом.

Лишение инспекции правовой обязанности выносить решение о предписании при наличии явных нарушений норм законодательства, в том числе по многочисленным жалобам уволившихся и потерявшим работу работников нарушит тонкий баланс существующей ныне существующей системы. Следствием становится равная степень многочисленно резкого

увеличения количества заявленных обращений в суд и снижение качества и правовых гарантий работников. А так же последствия с явными фактами нарушения принципа законности.

Признанием, выданного ООО «К.» предписания незаконным, по мотивам разрешения данного спора, суд фактически лишил работника Ф. какого-либо права на защиту.

Работник, действуя в рамках решения диспозитивной нормы ст. 352 ТК РФ избрал путь наименьшего сопротивления, то есть доступный для себя способ защиты. Инспекция защитила права данного работника, выдав предписание работодателю восстановить нарушенные права и нормы в отношении работника.

При этом Октябрьский районный суд своим указным решением установил определение, что именно судебная защита в порядке разрешения индивидуального трудового спора, является своего рода единственным монополистом из возможных способов защиты и восстановления прав Ф.

И все ж таки, в сложившейся данной правовой ситуации неопределенности, как индивидуальный трудовой спор, могут быть иметь однозначную расценку ситуации споров о праве, перечисленных в ч. 2 ст. 391 ТК РФ, а также заведомо споров о применении диспозитивных норм и вопросов не урегулированных законодательно.

Ситуации же с выявлением реальных фактов нарушения императивных норм трудового законодательства должны однозначно оцениваться качественно как очевидные реальные нарушения трудового законодательства.

В ходе проверки ООО «К.» были выявлены в ходе исследования дела явно реальные нарушения:

- нарушения установленных сроков оплаты за труд (ст. 136 ТК РФ);
- невыплата соответствующей компенсации (ст. 236 ТК РФ).

По вопросу же несвоевременной обязательной выплаты расчета при увольнении и утверждения ООО «К.» о неявке Ф. в кассу за получением

валютных средств, стоит отметить, что указанные предоставленные доводы работодателя являются довольно сомнительными, поскольку в день увольнения предоставляется Ф. согласно табелю в этот день находился реально на работе.

При изложенных обстоятельствах решение Октябрьского районного суда г. Самара подлежит отмене.

Впрочем стоит указать на то, собственно что и вправду, при претворении в жизнь инспекцией труда надзора, она не подменяет собой судебные органы, за которыми остается право окончательного разрешения дела. Совместно с тем, инспекция вровень с судом должна брать на себя обязанность применения исчерпывающих мер к устранению нарушений трудового законодательства.

Суть надзора за соблюдением трудового законодательства заключается не только в расследовании несчастных случаев, рассмотрении дел об административных правонарушениях, но и в принятии действенных мер, направленных на пресечение нарушений, допускаемых, в частности, работодателями, и, как следствие, на профилактику указанных нарушений. Выявление и подавление таких нарушений осуществляется как в плановом порядке, так и на основе поступающих обращений граждан.

В силу того, что инспекция является органом исполнительной власти, она наделена определенными ст. 356, 357 ТК РФ полномочиями. Действуя более оперативно в силу присущих ей административных методов, инспекция призвана пресекать очевидные нарушения трудового законодательства и требовать от работодателей восстановления нарушенных прав работников.

Законодателем создан соответствующий демократическому государственному устройству механизм сдержек и противовесов между органами власти, в соответствии с которым надзорный орган исполнительной власти разрешает очевидные разногласия между работниками и работодателями на уровне очевидных нарушений. И уже при невозможности

разрешения такого спора административными методами разногласия переходят в судебную плоскость. При этом граждане не лишены гарантированного ч. 1 ст. 46 Конституции РФ⁵⁸ права на непосредственное обращение в суд по тем же вопросам.

Законодатель обусловил конститутивным признаком индивидуального трудового спора юридический факт донесения индивидуальных трудовых споров до органа по его рассмотрению. При таком подходе законодателя нормы ст. 381, 391, точно как и ст. 357 ТК РФ должны толковаться буквально. До подачи заявления в суд или комиссию по трудовым спорам неурегулированные разногласия между работником и работодателем могут быть квалифицированы как максимум как спор о праве.

Определенный список вопросов, разрешение коих признается индивидуальными трудовыми спорами законодателем не определен. Статьей 391 ТК РФ определена исключительная прерогатива суда по разрешению отдельных вопросов, которые имеют все шансы признаваться индивидуальными трудовыми спорами.

Частью 2 ст. 357 ТК РФ законодателем введен аспект очевидности нарушений, который имеет возможность оцениваться как оценочный при вынесении заключений инспекцией труда.

В сложившейся ситуации правовой неопределенности как индивидуальный трудовой спор могут быть однозначно расценены ситуации споров о праве, перечисленных в ч. 2 ст. 391 ТК РФ, а также споров о применении диспозитивных норм и вопросов не урегулированных законодательно.

Ситуации же с оценкой фактов нарушения императивных норм трудового законодательства должны однозначно оцениваться как очевидные нарушения трудового законодательства, по которым инспектора обязаны

⁵⁸ Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. - 1993. - №237.

принимать исчерпывающие меры, а суды в свою очередь не должны относить их к категории индивидуального трудового спора.

В создавшейся обстановке возникает надобность сделать такие условия, дабы максимально применять потенциал соответствующих органов государства и привести к повышению эффективности работы Федеральной инспекции труда. Так как не случайно в Концепции долгого срока социально-экономического развития РФ на период до 2020 года⁵⁹ учитывается обстоятельство в качестве первоочередной задачи развития данного рынка труда, увеличение качественной эффективности контроля и контроля за исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы и нормативы трудового права.

Абсолютно бесспорно, собственно что бы повышать эффективность защиты трудовых прав многих работников, недостаточно методик и поставленных задач улучшения законодательства о работе только одной организации, а так же и специализированного органа защиты трудовых прав бесчисленных работников (которые лишаются на работе прав, обманываются маневрами работодателей дающих работу) - Федеральной инспекции труда. Для достижения великой цели улучшения в разы организации (органа) необходим весь комплекс массовых мероприятий и реальных событий, обеспечивающий абсолютный результат деятельности защиты трудовых прав многих работников. К числу таких реализованных событий могут быть принесены в правильное русло, к примеру, разработка методик и принятие конкретизированных изменений и сопутствующих дополнений в ТК РФ, что повлияет на улучшение взаимодействия инспекции с другими органами (членствами, организациями) государства, обеспечение объективно-рассудительного и правопорядочного отношения без предрассудков и

⁵⁹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года в ред. от 08.08.2009 N 1121-р (утв. Распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р) // СЗ РФ. 2008. N 47. Ст. 5489; 2009. N 33. Ст. 4127.

заслуженное вознаграждение государственным инспекторам за мероприятия и другие труды.

Взаимодействие инспекции труда надлежит осуществлять в конкретизированных формах (видах деятельности, проявления реальной деятельности, скорости реакции и взаимосвязи). К нашему сожалению, действующее законодательство не учитывает таких форм деятельности (что не является перспективно в наши дни).

В нашу пору вызывают главный интерес взаимосвязи Федеральной инспекции труда с организованным управлением с работодателями.

Стоит учитывать тот реальный факт, который позволяет провести работу более успешно и плодотворно органу государственной системы - инспекции труда. Следует отметить, интересы не только уязвимой стороны, слабо защищенных (работников), но и интересы работодателей (дающих рабочее место).

Проявленное согласование интересов трактуется (упоминается) ст. 355 ТК РФ, которая внушает уведомление внимания в качестве одной из не мало важных задач Федеральной инспекции труда, а именно довести до сведения работодателям и работникам базу данных информации о наиболее результативных методиках и вариантивных методах следования указаниям приложенным в положениях трудового законодательства.

В качестве достижения поставленных целей сотрудничества инспекции труда с объединениями, взаимосвязями работодателей в наши дни, дни данного общества и конструкции организаций и органов государства можно, тогда считать утверждение, соответствующих заявленным достижениям правопорядка, власти и полномочий соответствующих положений.

В качестве явного примера приводиться, что во многочисленных объектах(субъектах) РФ, работодателям выдается, предоставляется органом инспекции труда с соотношением нормативов соответствующие сертификаты, подтверждающие нормативы и права о соблюдении трудового законодательства по отношению к многочисленным работникам. А в

качестве явного примера, на территории Самарской области инспекцией труда ведется и выполняется проект «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей»⁶⁰.

То есть работодатели, которые хорошо провели указные нормативные работы, связанные с прилежащим исполнением главных целей и норм трудового законодательства РФ, получают в свои организации "Сертификат доверия работодателю". Осуществление данного на практике процесса выдачи сертификатов сказывается плодотворно на влияние и реализацию товарных (предоставления нормативно подкрепленных обязательств и ответственности) услуг работодателя, вызывает здоровую и обоснованную конкуренцию между многочисленными работниками, стремящимися к достижению официального устройства на работу, а именно к таким просертифицированным работодателям, и с рядом других разных преимуществ.

Таким образом, становится очевидным, что стоит проводить подобную деятельность (практику)осуществляя во всех субъектах (объектах) РФ, как обязательность иметь перспективу сотрудничества Федеральной инспекции труда с объединениями многих организаций работодателей, что приведет к большей и качественной эффективности применения ст. 355 ТК РФ.

Напоследок хочется в очередной раз обратить внимание, собственно что инспектор не имеет право выступать в качестве арбитра в споре между сторонами, вместе с тем не только может, но и это является его прямой обязанностью, выявляет явные нарушения трудового законодательства и принимает к нарушившим их лицам предусмотренные законом меры, и так же что сотрудничество инспекции с работодателями необходимо увеличивать мощь и обеспечивать поддержку с целью качественного

⁶⁰Положение об участии организаций и индивидуальных предпринимателей Самарской области в проекте «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей» от 17.08.2014// <https://git63.rostrud.ru/dey/89885.html>

усиления эффекта мощной защиты трудовых прав и интересов многочисленных работников.

Заключение

Обобщая вышеназванное, можно сделать вывод, что трудовой спор представляет собой неурегулированное разногласие между участниками сторон трудового права по итогу правового регулирования трудовых и тесно взаимосвязанных с ними прочих видов общественных отношений, которые вошли в предмет трудового права, допускающее не противоречие закону или в установленном законом порядке.

Проведя анализ, нами было установлено, что ключевыми доказательствами прав работников и работодателей как были, так есть и будут, безусловно, письменные носители: приказы, трудовые книжки, трудовые договоры и т.п. Однако прогресс идет вперед, и в нашу каждодневную жизнь внедряются все новые и новые информационные технологии. Указанный факт не остается в стороне в особенности в области права. Поскольку не что иное, как закон регулирует особенно важные общественные отношения. И на сегодняшний день достаточно напряженно стоит вопрос законности и справедливости наказаний, человек, подвергающийся нарушениям, ограничению своих прав, желает справедливой

страх и неуверенность работников в своем желании обратиться за ответственности для нарушителя. Потому всё чаще доказательства такого рода становятся дополняющими, а в отдельных случаях и решающими в деле. Именно грамотное предоставление таких доказательств и их определенная совокупность помогает отстоять свои права.

Главной причиной трудовых протестов в России была и остается неурегулированность трудовых отношений. Возникающие противоречия разрешаются вне правового поля и легальных процедур в силу их непригодности. Практика трудовых протестов, которую удается отслеживать в рамках мониторинга, говорит о существовании устойчивых образцов проведения протестных акций, причин и целей их использования,

имеющихся перспективах для их развития. Поиск форм трудовых протестов как реакции работников на проблемы и попытки решения трудовых конфликтов развивается в пределах естественного процесса очень медленно и непоследовательно, в рамках которого тем не менее находятся устойчивые практики и образцы и, видимо, формируются новые институты. Это развитие никак не связано с теми правовыми подходами, которые власть предлагает для регулирования трудовых протестов, а то и вовсе им противоречит, что может обусловить опасный раскол, который неизбежно будет усиливать социальную напряженность в обществе.

В процессе диссертационного исследования мы обратили внимание на несколько видов трудовых споров – индивидуальные и коллективные. Индивидуальным трудовым спором признается такой спор, где между работодателем и работниками, которые ранее состояли в трудовых отношениях с указанным работодателем, а также работниками, которые изъявили полноценное обоснованное желание заключить трудовой договор с работодателем, однако в свою очередь работодатель отказался от заключения трудового договора.

Стало быть, законодателем достаточно развернуто регламентированы процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров. Работники вправе защищать свои права с помощью переговоров с работодателем, обращения в суд либо в комиссию по трудовым спорам. Этот порядок должен стать конструктивным инструментом защиты трудовых прав работников.

Представляется так же целесообразным в главу 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров» добавить новую дополнительную статью «Доюрисдикционное урегулирование разногласий между работником и работодателем», в которой необходимо определить сроки, порядок предварительного (досудебного) разрешения спора, а так же закрепить право сторон привлекать для урегулирования возникших разногласий независимую сторону – медиатора.

Стоит так же ещё раз подчеркнуть, что работники вправе себя защищать используя способ ведения диалога с работодателем, не исключительно в КТС, но так же и в судебном порядке, поскольку роль КТС до настоящего времени остается неоднозначной. Работник во всякое время имеет право направить в соответствующие органы жалобу, но зачастую не использует свой шанс из-за того, что переживает, что может проиграть дело, при этом, как указывалось ранее, судебные органы чаще всего становятся именно на сторону работника, чем работодателя, на том основании, что со стороны второго нарушения наблюдается несколько чаще. Работодатели зачастую преподносят себя так, собственно что, потому как они обеспечивают возможность трудиться, то они и имеют больше прав над работником и могут с легкостью производить манипуляции с его правами и обязанностями, а помощью зачастую и позволяет им незаконно использовать свое положение.

В результате исследования практики наработанной судами, нами подведен итог о nepозволительности разрешения индивидуальных трудовых споров Государственной инспекцией труда, однако так же был сделан вывод, что суды не всегда правомерно отменяют предписания и постановления государственных инспекторов труда ссылаясь на индивидуальный трудовой спор.

Рассматривая понятие коллективного трудового спора, мы выяснили, из определения коллективного трудового спора, представленного в ст. 398 ТК РФ, следует, собственно что предметом такого типа споров являются противоречия в условиях труда в широком значении, из расчета того, собственно местного значения акты работодателя, имеющие в составе нормы трудового права, из-за установления которых не исключено, что образуется коллективный спор, включают нормативные положения, закрепляющие условия труда в целом или по отдельности группам работающих. Из этого указанного следует, собственно что многочисленность таких споров - споры об интересе (редкостью, исключением, должно быть являются споры по

реализации заложенных в коллективном договоре положений. Вот только ведь, указанный спор, в подчинении способа выбранной защиты, раз и может очутиться индивидуальным спором, ведь вдруг защитой воспользуется единичный работник, на чьи индивидуальные права посягали).

В процессе написания работы так же рассмотрена и аргументирована важность процедуры медиации при разрешении трудовых споров, затронут вопрос о возможности применения медиации при разрешении коллективных трудовых споров.

Список используемой литературы

Нормативно-правовые акты

1. Рекомендация Международной Организации Труда от 29.06.1951 N 92 "О добровольном примирении и арбитраже"// Сборник "Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т.1." Женева, Международное бюро труда, 1991.

2. Конвенция Международной организации труда N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (Женева, 19 июня 1947 г.). Конвенция ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 11.04.1998 N 58-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. N 50. Ст. 4650.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 19 декабря 1966 г.)// Сборнике действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных с иностранными государствами, М., 1978 г., вып. XXXII, с. 36.

4. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (г. Страсбург, 03.05.1996)// "Бюллетень международных договоров", 2010, N 4, апрель, с. 17 - 67.

5. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Российская газета. - 1993. - №237.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018)// Собрание законодательства РФ. - 2002. - №1. - Ст.3.

7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 46. - Ст. 4532.

8. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 27.12.2018)// Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.

9. Федеральный закон "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" от 27.07.2010 N 193-ФЗ// Собрание законодательства РФ, 02.08.2010, N 31, ст. 4162.

10. Федеральный закон от 09.02.2009 N 8-ФЗ "Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления" // СЗ РФ. 2009. N 7. Ст. 776.

11. Федеральный закон "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля от 26.12.2008 N 294-ФЗ// Российская газета, 30.12.2008, № 266.

12. Закон Республики Казахстан от 28.01.2011 N 401-IV ЗРК "О медиации"// Ведомости Парламента Республики Казахстан, 2011 год, январь, №2 (2579), ст.27.

13. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года в ред. от 08.08.2009 N 1121-р (утв. Распоряжением Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р) // СЗ РФ. 2008. N 47. Ст. 5489; 2009. N 33. Ст. 4127.

14. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" // СЗ РФ. 2004. N 28. Ст. 2901.

15. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 58 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника"// Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации, 2002 г., N 8.

16. Приказ Минтруда России от 15.12.2014 N 1041н (ред. от 12.12.2016) "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в области

медиации (медиатор)"// Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти», 2015.- № 30.

17. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 09.12.2008 N 702н "Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2009. N 7.

18. Положение об участии организаций и индивидуальных предпринимателей Самарской области в проекте «Декларирование деятельности предприятия по реализации трудовых прав работников и работодателей» от 17.08.2014// <https://git63.rostrud.ru/dey/89885.html>

Материалы юридической практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2(ред. от 24.11.2015)"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// "Российская газета", N 72, 08.04.2004.

2. Обобщение судебной практики по трудовым спорам 2013-2015гг.//Консультант плюс.

3. Решение Московского районного суда г.Казани Республики Татарстан от 15 марта 2016 г по делу № 2-441/2016// <http://sudact.ru/regular/doc/hmU51HCZtcUJ/>

4. Решение Центрального районного суда г.о.Тольятти от 05 октября 2017 года по делу № 12-386/2017//https://centralny-sam.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=119897289&delo_id=1502001&new=0&text_number=1

5. Решение Центрального районного суда г.о.Тольятти от 07.04.2016г. по делу N 12-204/2016 // <https://rospravosudie.com>; Решение Центрального районного суда г.о.Тольятти от 17.02.2016г. по делу N 12-1/2016 // <https://rospravosudie.com>

6. Решение Ставропольского районного суда Самарской области от 12 июля 2018 года по делу № 2-1595/2018// https://stavropolsky--sam.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=doc&number=134461804&delo_id=1540005&new=0&text_number=1

7. Решение Октябрьского районного суда от 14 октября 2014 года по делу № 2-5524/2014// -<https://oktyabrsky--sam.sudrf.ru>

8. Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 15 сентября 2016 года по делу № 33-15582/2016// <https://base.garant.ru/143481978/>

9. Дело №2–2527/2017 (01.12.2017) // Архив Белогорского городского суда Амурской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/YAnipIScfVoh/>

Специальная литература

1. Аллахвердова О.В., Карпенко А.Д. Медиация - переговоры в ситуации конфликта. СПб.: Роза мира, 2010. С. 48.

2. Анисимов Л. Медиация при урегулировании трудовых споров: в процессе становления // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. N 9. С. 53.

3. Беликова К.М., Ахмадова М.А. Институализация медиации: базовые подходы стран БРИКС // Право и экономика. 2015. N 8. С. 4 - 8.

4. Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: диссертация канд.юрид.наук – М., 2012.- 231 с.

5. Бизюков П.В. "Трудовые протесты в первой половине 2018 г." (Аналитический отчет на основе Мониторинга трудовых протестов ЦСТП) :

[Электронный ресурс] // Режим доступа-
<http://trudprava.ru/expert/analytics/protestanalyt/2068>.

6. Бондарь Н.С., Джагарян А.А. Конституционно-судебная защита социально-трудовых прав с участием профсоюзов. Москва, 2012 год. С. 26

7. Войтинский И.С. Примирительное и третейское разбирательство. Трудовые споры и регулирование труда на Западе. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Издание ВЦСПС, 1923. С. 45.

8. Воробьев В.В. Трудовое право: Курс лекций. - М: ИНФРА-М, 2012. - С.304.

9. Гасанов К.К. Трудовое право: учебник для студентов. - М.:Юнити-Дана: Закон и право. - 2016. - С. 503.

10. Горожанкина М.А., Черноусова Ю.К., Федорова Д.Ю. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров // Центр научного сотрудничества "Интерактив плюс".- 2018.-С.1.

11. Давыденко Д.Л. Примирительные процедуры в европейской правовой традиции. М.: Инфотропик Медиа, 2013.

12. Дендорфер Р. Медиация в Германии: структура, особенности и современное состояние // Коммерческая медиация: теория и практика: Сб. статей / Под ред. С.К. Загайновой, В.О. Аболонина. М.: Инфотропик Медиа, 2012. С. 5.

13. Жилин Г.А., Коробченко В.В., и др. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие. - М: Проспект, 2011. - С. 296.

14. Иванова Е.И. Современные направления медиации // Третейский суд. 2010. С. 147 - 158.

15. Иванова Е.Н. Коммуникативные инструменты конфликтолога. СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2008.

16. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М.: Инфотропик Медиа, 2011. С. 1 - 5.

17. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М.: ФБК-ПРЕСС, 2011. С. 11

18. Князева Н.А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: диссертация на соискание ученой степени канд.юрид.наук. – Воронеж., 2015. – 215 с.

19. Колосовский А.В. Конституционное право на забастовку и ответственность за его нарушение // Трудовое право. 2012. N 5. С. 49.

20. Комментарий к Конвенции о защите прав человека и основных свобод и практике ее применения / Под редакцией В.А. Туманова, Л.М. Энтина. Москва, 2012 год. С. 82.

21. Комментарий к Федеральному закону "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (отв. ред. С.К. Загайнова, В.В. Ярков) включен в информационный банк согласно публикации - Инфотропик Медиа, 2012.

22. Куренной А.М., Хохлов Е.Б., Маврин С.П. Современные проблемы российского трудового права // Правоведение. 2017. N 2. С. 39.

23. Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. Москва, 2011 год. С. 200.

24. Лютов Н.Л. Некоторые проблемы законодательства о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров // Трудовой право. - М.; Интел-Синтез. - 2014. - № 1. - С.26-33.

25. Материалы Федеральной инспекции труда. 1996 - 2018. Официальный сайт Роструда // <http://www.rostrud.ru>.

26. Матненко М. Особенности локальных конфликтов в организациях // Трудовое право. 2012 год. N 4. С. 12

27. Мириманофф Ж.А. Универсальный характер медиации. Опыт и свидетельство Европы: триптих: [Электронный ресурс] / Пер. с франц. М.В. Соловьевой. URL: <http://www.mediationgeneve.com/docs/Details%2015.pdf> (дата обращения: 11.11.2015).

28. Неерохина Е.В., Шатохина П.О. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НЕТИПИЧНЫХ ДОКАЗАТЕЛЬСТВ ПРИ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ // Научное сообщество студентов: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: сб. ст. по мат. LVIII междунар. студ. науч.-практ. конф. № 23(58) от 03.12.2018.

29. Нестерова Т. А. Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2005.

30. Попов. А. Необычные доказательства в трудовых спорах//Трудовые споры. – 2016. – №11. – С. 70-75.

31. Рязанцева Т.В. Право на индивидуальные трудовые споры // Теория науки. – 2013. – №6. – С. 161.

32. Сафонов В.А. Виды разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. N 2. С. 27.

33. Смирнов О.В., Буянова М.О. Трудовое право: учебник для бакалавров. – М.: РГ-Пресс.-2016.- 496 с.

34. Смоленский М.Б. Трудовое право Российской Федерации: учебник. - Ростов н/Д: Феникс. - 2015. - С. 491.

35. Статистика министерства труда РФ 2014-2018//rosmintrud.ru

36. Статистика МВД РФ за 2000-2015 годы: [Электронный ресурс] // Режим доступа- мвд.рф>mvd.

37. Техники медиатора // Медиация в практике нотариуса / Отв. ред. С.К. Загайнова, Н.Н. Тарасов, В.В. Ярков. М.: Инфотропик Медиа, 2012. С. 139 - 172 (автор главы - Н.Н. Тарасов).

38. Трудовое право. Учебник // под ред. Смирнова О.В., Снигиревой И.О., Гладкова Н.Г. – М.: РГ-Пресс.-2016.- 538 с.

39. Трудовые споры: Учебное пособие / Под ред. В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. М.: Проспект, 2015. С. 148.

40. Чернышева Л.А. Трудовые споры: проблемы теории и практики / Л.А. Чернышева, Г.П. Лебедева // Ленинградский юридический журнал. – 2017. – №2 (48). – С. 16.

41. Черняева Д.В. Теоретические проблемы правового регулирования забастовок и локаутов в РФ // Право. ГУ-ВШЭ. 2012. N 2. С. 96.

42. Чикирева И.П., Хильчук Е.Л., Трудовое право Российской Федерации: учебное пособие // Издательство Тюменского государственного университета. - 2013. - С. 324.

43. Шепелева А.А. Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, либо к вопросу о необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам // Трудовое право. 2012 год. N 8. С. 33.

44. Шлиффен К.Г. Медиация в системе внесудебных форм разрешения споров // Медиация в нотариальной практике (альтернативные способы разрешения конфликтов) / Пер. с нем. М.: ВолтерсКлувер, 2015. С. 10 - 19.

45. Яковлев В.Ф. Закон свободного применения // Медиация и право. Посредничество и примирение. 2006. N 1. С. 13.

Иностранные источники

46. Labour Dispute Law of the Republic of Latvia. 16 October 2018.

47. Paul H. Sanders. Types of Labor Disputes and Approaches to their Settlement // Law & Contemporary Problems. Spring 1947. Vol. 12. Issue 2. P. 215.

48. Sappia J. Labour Justice and Alternative Dispute Resolution of Collective and Individual Labour Conflicts. Lima: International Labour Office, 2012.

49. Manoff, J. A. the Universal nature of mediation. The experience and testimony of Europe: a triptych [Electronic resource] / Ed. FR. M. V. Solovieva.

URL: <http://www.mediationgeneve.com/docs/Details%2015.pdf> (date accessed: 11.11.2018).

50. Sir Henry Brooke. Mediation in the UK today. An authoritative review of the UK mediation scene today from the CMC's perspective. CMC Academic Seminar, 20 January 2010. U