

ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ

История и современность

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2017 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 3

Санкт-Петербург
2017

ББК 65.291.66
Т65

Авторский коллектив:

А. Ф. Вальковой, Д. В. Лобок (руководители), **М. М. Аргюхина, Г. М. Бирженюк, В. В. Горшкова, О. Н. Громова, А. В. Ладоха, Е. И. Макаров**

Научный редактор

А. С. Запесоцкий, член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ

Рецензент

А. М. Куренной, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М. В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, заслуженный юрист РФ, главный редактор журнала «Трудовое право в России и за рубежом»

Исследование проведено по заказу

Министерства труда и социальной защиты РФ

Рекомендовано к публикации

редакционно-издательским советом СПбГУП

Трудовой арбитраж в сфере коллективных споров: история и современность / науч. ред. **А. С. Запесоцкий**. — СПб. : СПбГУП, 2017. — 120 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 3).

ISBN 978-5-7621-0936-9

Монография отражает исследование деятельности трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, содержит анализ роли государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности, трудовых прав и свобод.

Рассмотрены история зарождения трудового арбитража, правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, опыт разрешения коллективных трудовых споров в правовых рамках.

Предназначена для ученых, профсоюзных работников, работодателей, сотрудников государственных служб и ведомств, аспирантов, студентов и всех, кто интересуется историей и современной практикой разрешения коллективных трудовых споров.

ББК 65.291.66

ISBN 978-5-7621-0936-9

© СПбГУП, 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|---|----|
| Предисловие | 4 |
| Глава 1. ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВЫХ УСЛОВИЙ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ЕВРОПЕ И РОССИИ (Краткий экскурс) | 5 |
| 1.1. Разновидности трудовых споров | 5 |
| 1.2. Зарубежный опыт | 8 |
| 1.3. Российский опыт | 22 |
| Глава 2. ПРАВОВЫЕ УСЛОВИЯ ПРОЦЕДУРЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА В РОССИИ | 39 |
| 2.1. Причины коллективного трудового спора | 39 |
| 2.2. Роль трудовых арбитров на этапе примирительной комиссии | 43 |
| 2.3. Трудовой арбитр на этапе посредника | 43 |
| 2.4. Этап трудового арбитража | 47 |
| Глава 3. ОБОБЩЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПРИЧИНАХ МАССОВОГО НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ | 52 |
| Глава 4. ОПЫТ РАЗВИТИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ .. | 58 |
| 4.1. Типичные причины конфликтов | 58 |
| 4.2. Нетипичные конфликты | 61 |
| 4.3. Трудовые конфликты на предприятиях с иностранной рабочей силой | 63 |
| 4.4. Особенности трудовых конфликтов в сфере заемного труда | 68 |
| Глава 5. ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ «ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖНЫЙ СУД» В МОСКВЕ И АНАЛИЗ СИТУАЦИИ В ДРУГИХ РЕГИОНАХ | 73 |
| Глава 6. ОПЫТ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ | 81 |
| Глоссарий | 85 |
| Литература | 89 |
| Приложения | 93 |

ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящая монография посвящена изучению становления и развития института трудовых арбитров в России и за рубежом. Современные трудовые отношения требуют разработки предложений по организационному и правовому обеспечению условий разрешения коллективных трудовых споров в рамках правового поля, эффективного использования возможностей института трудовых арбитров.

Объектом исследования стала деятельность трудовых арбитров на этапах посредничества и трудового арбитража, а также роль государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан, в частности, трудовых прав и свобод.

В книге рассматриваются правовые и организационные условия деятельности трудовых арбитров и посредников, разрешение коллективных трудовых споров в правовых рамках.

Методология исследования основана на общих и специальных методах научного познания: методах эмпирического исследования (наблюдение, сравнение, сбор и изучение трудовых споров, их разрешения), текущего и перспективного анализа, теоретического и практического материала.

Автор рассматривает следующие вопросы: исторический аспект правовых условий разрешения коллективных трудовых споров, опыт разрешения коллективных трудовых споров в современной России и правовые условия процедуры урегулирования коллективного трудового спора. В книге приводится обобщенная информация о причинах массовых нарушений трудовых прав работников в Москве и их отраслевой принадлежности за период 2010–2016 годов. При рассмотрении организационных аспектов деятельности Трудового арбитражного суда в Москве был проведен анализ отсутствия его аналогов в других регионах.

На основе опыта работы Учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» были разработаны:

— Концепция Типового устава постоянно действующего Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров;

— Предложение по формированию института трудовых арбитров в Российской Федерации.

Теоретическая значимость монографии заключается в том, что содержащиеся в ней основные теоретические положения и выводы могут быть использованы для совершенствования методологических и методических подходов к обеспечению правовых и организационных условий процедуры разрешения коллективных трудовых споров.

Глава 1

ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВЫХ УСЛОВИЙ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ЕВРОПЕ И РОССИИ (Краткий экскурс)

1.1. РАЗНОВИДНОСТИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Системы производственных отношений во всем мире различаются по способам классификации трудовых споров. В настоящее время процедуры разрешения трудовых споров различаются по тому, к какому виду относится тот или иной спор — к спору о правах или спору об интересах, к индивидуальному или коллективному. Внутренняя природа того или иного трудового спора такова, что намеренно или нет и безотносительно процедур и механизмов его разрешения спор подпадает под определенную категорию. Соответственно, в рамках многих систем производственных отношений отнесение трудовых споров к определенной категории диктует применение конкретного механизма для их разрешения.

Споры об интересах — довольно широкое понятие, споры, возникающие в ходе разработки и заключения коллективного договора, лишь часть споров об интересах. Споры об интересах — это всегда споры об установлении или изменении условий труда, если при этом речь не идет о нарушении законодательства, иных нормативных правовых актов, актов социального партнерства и индивидуальных трудовых договоров. Классический пример спора об интересах — спор, инициированный работником по вопросу о повышении заработной платы, если обязанность работодателя повышать зарплату не предусмотрена в каком-либо нормативном правовом акте или договоре. Если такая обязанность предусмотрена, то речь уже идет о нарушении права работника, а не о конфликте интересов; такой спор должен классифицироваться как спор о правах, то есть юридический. Но часто коллективный договор, в котором указывается на необходимость индексации, не содержит конкретного механизма расчета индексации, поэтому требование работников будут носить характер спора интересов.

Таким образом, очевидно, что споры об интересах — это далеко не всегда споры, связанные с заключением коллективного договора, поскольку спор об интересах может возникнуть и при принятии работодателем локального акта, изменяющего условия труда работников, и непосредственно между отдельным работником и работодателем.

Во многих странах, в том числе и в России, делят трудовые споры на индивидуальные и коллективные. Но в ряде стран с давней историей становления трудового законодательства в классификации большее значение придается разделению споров на споры о правах и споры об интересах. Заметим, что российский законодатель придерживается разделения трудовых споров на споры индивидуальные и коллективные, не проводя различий между спорами о правах и спорами об интересах, что, на наш взгляд, не совсем правильно, поскольку именно внутренняя природа спора в большей степени, чем его субъектный состав, должна определять способ его разрешения.

Российский законодатель, видимо, исходит из того, что индивидуальные споры в основном — это споры права (если работник считает, что на данном предприятии платят мало, то он ищет другое предприятие, размер оплаты труда на котором его устраивает), в то время как коллективные трудовые споры в основном связаны со спорами интересов (установление условий труда, включая заработную плату для всех работников данного предприятия).

К числу оснований возникновения споров о правах зарубежные исследователи так же, как и российские специалисты, относят заявления работника о нарушении или неприменении в отношении него законодательных и иных правовых норм (включая положения коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка), а также индивидуального трудового договора. При этом жалобы работников о нарушении (неприменении) законодательных или иных правовых норм в зарубежной литературе подразделяются на три группы претензий работников о том, что работодатель:

— не выполняет свои обязательства перед работником в отношении условий труда, установленных законодательными или иными правовыми актами;

— нарушает правовые нормы, регулирующие права работников на свободу объединений (например, дискриминационное увольнение по причине участия в работе или членства в профсоюзной организации), и которые закреплены в законе;

— действует в нарушение правовых норм, касающихся других типов дискриминации в отношении занятости (по расовому, религиозному, половому, возрастному и иным признакам).

Поскольку споры о правах возникают не только вследствие несоблюдения работодателем нормативных правовых актов, но и вследствие невыполнения условий коллективного договора, обязательных для исполнения, то в этом случае работник может отстаивать свои права, вытекающие из такого договора, в суде или иным законным способом. Например, если работник считает, что ему платят зарплату не в соответствии со шкалой тарифных ставок, закрепленных в коллективном договоре, он может обращаться за защитой в профсоюз.

Спор о праве может возникнуть по причине несоблюдения работодателем трудового договора, когда работник утверждает, что работодатель не выполняет своих обязательств по данному договору. При этом работодатель также может возбудить иск о якобы имевшем место нарушении индивидуального трудового договора, но чаще всего работодатель принимает против такого работника меры дисциплинарного характера.

У работодателя поводом для обращения в суд чаще всего является либо объявление забастовки к организации, в которой ее проведение ограничено (организации, обеспечивающие жизнедеятельность), либо нарушение сроков и процедур выхода на забастовку. Сказанное относится к спорам в частном секторе рыночной экономики.

Применительно к государственным служащим в ряде стран действуют специальные процедуры разрешения споров, в том числе предусматривающие ограничения на проведение забастовок служащими.

К спорам права относятся споры по поводу применения или толкования норм, установленных в законах или нормативных актах, включая нормы, установленные в коллективных договорах. Споры права на начальных этапах предполагают переговоры, что является желательным, но не обязательным этапом. При безрезультатности переговоров решение принимает суд, устанавливающий правоприменение. Суды, принимающие решение по индивидуальным спорам права, как правило, являются административными, входящими в судебную систему, как в Германии, либо самостоятельными специализированными, как в Великобритании (трибуналы в службе АКАС).

К спорам интересов относятся разногласия по поводу установления или изменения нормативных условий, включая заработную плату, составляющих существенные компоненты трудовых и коллективных договоров.

Споры интересов часто называют экономическими спорами. В этом виде споров часто апеллируют к таким трудно измеряемым

аргументам, как справедливость, здравый смысл. Разрешение коллективного трудового спора интересов осуществляется в рамках примирительно-третейской процедуры, в которой решение принимают либо стороны при участии третьей стороны (посредник), либо решение принимается третьей (независимой) стороной, но формируемой при участии сторон (трудоу арбитраж). В содействии разрешения коллективных трудовых споров принимают участие такие структуры, как Федеральная служба посредничества и примирения (ФСПП) США, Служба консультаций, примирения и арбитража Соединенного Королевства (АКАС), отдельный суд в Германии, в Скандинавских странах.

В спорах интересов переговоры занимают большое значение и на начальном этапе являются обязательной процедурой, осуществляемой в целях достижения компромисса. Важным условием примирительных процедур во многих странах выступает возможность привлечения посредника или примирителя, имеющего различный набор полномочий, от консультирования сторон с целью формирования компромиссного решения до принятия рекомендательного для сторон решения или передачи дела со своими предложениями в трудовую арбитраж. Если примирительные переговоры не привели к согласию, то возможное окончательное решение принимается специализированными арбитражами, которые формируются властями соответствующего уровня или при смешанной схеме формирования частично властями, частично принимают участие представители спорящих сторон.

1.2. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Среди основных задач современного трудового законодательства — обеспечение государственной гарантии соблюдения прав и свобод граждан, создание эффективного механизма разрешения трудовых споров. Данная задача обуславливает необходимость тщательного изучения и обобщения механизмов разрешения трудовых споров в развитых странах Запада, включая изучение правового статуса органов, рассматривающих трудовые споры, процедуры их рассмотрения, выявление плюсов и минусов в зарубежной практике с тем, чтобы максимально использовать весь позитивный зарубежный опыт с учетом российской специфики.

Забастовочное движение оказало огромное влияние на становление социального партнерства в Западной Европе.

Первоначально предприниматели пытались реагировать на забастовочную борьбу с позиции силы. Во многих странах стали возникать общества заводчиков и фабрикантов. Для подавления забастовок применялись разнообразные методы: создание антизабастовочных фондов, использование штрейкбрехеров, «черные списки» рабочих активистов, вызов армейских подразделений, создание «желтых профсоюзов», локауты. Однако «силовое» решение проблемы дорого обошлось предпринимателям.

Стаечная борьба смогла ограничить произвол работодателей, которые опасались по своему усмотрению снижать заработную плату, удлинять рабочий день, предпринимать другие произвольные действия.

Владельцы предприятий вынуждены были пойти на признание профсоюзов и заключение первых коллективных договоров и соглашений. С 1865 по 1875 год в Англии была создана сеть примирительных камер, в которых стороны вели переговоры на равных условиях. Законами 1867 и 1872 годов закреплялись уставы этих камер: стороны могли договориться о передаче дела на рассмотрение постоянного соединенного комитета, откуда оно поступало на общее собрание представителей, а при их разногласии — к третейскому судье. В примирительных камерах предприниматели стали встречаться с рабочими не как господа со слугами, а как покупатели и продавцы труда. Участие третейского судьи было полезно тем, что судье, в отличие от рабочих, предприниматели соглашались давать объяснения и показывать финансовую отчетность. Третейский судья мог убедить стороны не прерывать переговоров, пока не будет достигнуто соглашение. В то же время мнение третейского судьи не носило обязательного характера.

Наибольшего успеха достигли в проведении коллективных переговоров ланкаширские профсоюзы прядильно-ткацкой промышленности, где путем коллективных соглашений между союзами рабочих и предпринимателей были выработаны расценки штучной платы. Переговорами со стороны рабочих союзов занимались профессиональные эксперты, получающие зарплату от профсоюза. Специалисты назначались рабочими через конкурсный экзамен.

Опираясь на опыт работы примирительных камер, английская федерация Союза углекопов первая предложила на Международном конгрессе в Аахене 1896 года признать, что желаниям рабочих может отвечать только такая примирительная камера, которая признает минимум заработной платы.

Таким образом, профсоюзы впервые поставили вопрос о сохранении и обеспечении «жизненного уровня» работников.

Под влиянием забастовок, государство было вынуждено вносить изменения в трудовое законодательство. Так, в 1880-е годы некоторые категории рабочих Германии и Англии добились сокращения рабочего дня до 9–10 ч, а в США — до 8 ч. В 1884 и 1891 годы в Германии были приняты законы о страховании на случай болезни и при несчастных случаях на производстве, а также о пенсиях. Во Франции в 1892 году был издан закон о защите труда женщин; в 1894 году введено принудительное страхование рабочих на рудниках; в 1898 году — закон об ответственности предпринимателя за несчастные случаи с рабочими, если они произошли не по вине самих рабочих. Эти законы заложили фундамент социального законодательства в Европе.

В начале XX века усилилось вмешательство государства во взаимоотношения рабочих и работодателей. Правительства брали на себя функции посредника и арбитра в разрешении коллективных трудовых споров. Начала формироваться сеть «примирительных камер», которые вырабатывали условия компромисса; создавались специальные органы по улаживанию конфликтов, готовились соответствующие специалисты.

В 1886 году в Массачусетсе возникла первая в США государственная примирительная камера из 3 членов, по одному от союза и от предпринимателя, а третий представитель назначался от губернатора. В примирительную камеру мог обратиться предприниматель, имеющий не менее 25 рабочих, но и она сама могла вмешиваться в споры как посредник, расследовать причины стачки. Подобные камеры возникли и в других штатах.

В Англии закон 1896 года возложил на министра торговли обязанность при всякой забастовке обращаться к сторонам, с предложением назначить представителей для переговоров о мире, а по просьбе одной из сторон — третейского судью.

Во Франции закон 1892 года о примирении при коллективных спорах предписывал мировому судье по просьбе одной из сторон или же по собственной инициативе после начала стачки предложить сторонам выбрать третейского судью; решения последнего были необязательны и публиковались в расчете на давление со стороны общественного мнения.

В Германии по просьбе обеих сторон промышленный суд мог превратиться в примирительную камеру путем приглашения заседателей с предприятий, незаинтересованных в споре.

С 1894 года в Новой Зеландии в соответствии с законом об урегулировании коллективных трудовых споров в каждом промышленном округе создавалась примирительная камера, которая занималась разбирательством конфликта. С момента поступления дела в камеру и до его решения сторонам воспрещалось начинать стачку или локаут. В случае нарушения стороны приговаривались к штрафу. Решение примирительной камеры носило обязательный характер для обеих сторон в течение двух лет.

Во Франции в 1900 году министр торговли Мильеран выступил с проектом закона об учреждении обязательных третейских судов.

Как видно, в процедуре разрешения коллективного трудового спора развивались два направления: а) добровольное соглашение сторон об исполнении принимаемого решения; б) решение принималось юрисдикционным органом и становилось обязательным для спорящих сторон. Каждое из направлений имело как положительные, так и отрицательные стороны. С одной стороны, высокая цена издержек на отстаивание своих целей, как при забастовках, так и при локаутах, заставляла садиться за стол переговоров. Но возникал вопрос об обеспечении выполнения выработанных решений. При полной добровольности для работников оставался шанс заставить выполнять решения только через возобновление забастовки. С другой стороны, профсоюзы и предприниматели с недоверием относились к попыткам государства взять на себя урегулирование конфликтных ситуаций, придав решениям чиновников обязательный характер. Обе стороны не без оснований могли считать, что вмешательство государства больше вредит, а не помогает делу поиска компромиссного решения, так как в действиях государственных чиновников могло проявиться стремление разрешить коллективный трудовой спор исходя из внутривнутриполитической обстановки.

До конца XIX века забастовки были, пожалуй, единственным инструментом отстаивания требований работниками. Именно забастовочное движение явилось причиной легализации профсоюзов. В конце XIX века формируется законодательство по трудовым вопросам, начали появляться и организационные структуры, задачей которых было разрешение трудовых споров.

В 1896 году правительство Великобритании создало подразделение, оказывающее услуги по добровольному примирению и арбитражу, бесплатным консультациям для работодателей и профсоюзов по кадровым проблемам и вопросам трудовых отношений (Служба АКАС). В 2014 году в трудовое законодательство Великобритании

были внесены изменения, которые установили обязательность досудебного предварительного рассмотрения индивидуальных трудовых споров в Службе АКАС¹.

АКАС действует и в значительной степени финансируется в рамках Министерства по делам бизнеса, инноваций и навыков (the Department for Business, Innovation and Skills)². Несмотря на вхождение в состав Министерства, АКАС является вневедомственным органом, который управляется независимым Советом. Возглавляет Совет его Председатель, в настоящее время сэр Брендан Барбер (Sir Brendan Barber), бывший генеральный секретарь Конгресса профсоюзов. Кроме Председателя, в Совет входят представители работодателей и профсоюзов (равное число), а также нескольких независимых членов, назначаемых чиновником Министерства по вопросам бизнеса, инноваций и навыков (всего в Совете 11 человек). Из общего состава сотрудников АКАС (это от 600 до 1000 человек в зависимости от правящей партии: лейбористы или консерваторы, придающие трудовым спорам разное значение) большая часть сотрудников до 60–70 % занимаются индивидуальными спорами, а остальные — спорами интересов, как индивидуальными, так и коллективными, в том числе коллективными спорами в отраслях, в которых ограничена возможность проведения забастовок. Головной офис находится в Лондоне. Кроме того, имеются 11 основных региональных центров по всей Англии, Шотландии, Уэльсу. С 2002 года действует единый национальный номер телефона горячей линии.

В Норвегии в соответствии с Законом о трудовых спорах в 1927 году был создан суд по трудовым делам, который выступает в качестве апелляционной инстанции, разбирающий жалобы на решения по трудовым спорам, вынесенные окружными и городскими судами. Его решения в свою очередь могут быть обжалованы в Верховном суде. Суд по трудовым делам формируется из профессиональных судей и представителей объединений работодателей и профсоюзов. В 1952 году в дополнение к суду по трудовым делам в Осло был создан специальный суд по трудовым конфликтам, призванный предупреждать забастовки и бойкоты (они могут состояться лишь после окончания слушания дела в этом суде). Данный суд формируется на тех же основаниях, что и суд по трудовым делам.

В Германии право на забастовку закреплено в ст. 9 Конституции. Но существует обязанность не бастовать в период действия очеред-

¹ См.: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1400>

² См.: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461>

ного тарифного соглашения («обязанность к миру»). Предупредительные забастовки могут проводиться без предварительного объявления. Для проведения полномасштабной забастовки необходимо провести голосование и набрать большинство голосов работников предприятия.

Участники забастовки имеют право выставлять пикеты у заводских ворот, но не могут применять физическую силу, чтобы не пропускать на заводскую территорию штрейкбрехеров, которых имеет право нанять работодатель. В ряде стран работодатель обладает правом полностью или частично закрыть предприятие, предвосхищая забастовку.

В Германии нет закона о привлечении посредника при неразрешенном коллективном экономическом споре. Вместе с тем, по сложившейся практике пункт о возможности привлечения посредника к разрешению спора записывается либо в коллективный договор или соглашение на уровне отрасли, либо составляется отдельное соглашение. В качестве примирителей в крупных коллективных трудовых спорах часто неформально участвуют бывшие чиновники высокого ранга. Дела по коллективным конфликтам, забастовкам и локаутам рассматриваются в Первом Сенате (подразделение Федерального трудового суда)¹.

В Италии, США, Швеции в качестве примирителей выступают главы местных органов власти, либо, если коллективный трудовой спор выходит на национальный уровень, представители Министерства труда или другие правительственные чиновники. В ряде стран (США, Ирландии, Швеции, Австралии) по официальной просьбе спорящих сторон им предоставляются государственные примирители, прошедшие специальное обучение и подтвердившие свою квалификацию.

В Финляндии порядок разрешения коллективных трудовых споров несколько отличается от общей схемы, применяемой в Европе и ряде других стран. При угрозе проведения забастовки или локаута информация об этом за 14 дней направляется другой спорящей стороне и в Национальную службу примирения. Ведутся переговоры с участием примирителей. В случае отсутствия договоренностей через 14 дней Служба примирения (если конфликт местного уровня) или министр труда (если затрагиваются интересы общества) могут отложить забастовку или локаут еще на 14 дней в целях мирного

¹ *Орбейц В. М.* Обзор вопросов рассмотрения трудовых споров в Европейских странах : учеб. пособие / ТАСИС/ИВР, контракт № 36951. М., 2004. С. 159.

урегулирования спора. В связи с отсутствием арбитража примиритель наделяется рядом полномочий, в частности, если стороны с участием примирителя не соглашаются ни с одним из предложений, внесенных спорящими сторонами, то примиритель предлагает собственное компромиссное предложение. Если стороны с ним не согласны, то примиритель может предложить новый раунд переговоров, как правило, через несколько дней, либо допускает проведение забастовки и локаут. Если коллективный спор связан с применением и исполнением коллективного договора, то дело передается в Трудовой суд Финляндии¹.

В большинстве стран процедура урегулирования коллективного экономического спора предусматривает проведение трудового арбитража. Нормы Европейской социальной хартии (см. п. 3 ст. 6)² предусматривают, что «в целях обеспечения эффективного осуществления права на заключение коллективных договоров стороны обязуются содействовать созданию и использованию надлежащего механизма примирения и добровольного арбитража для урегулирования трудовых споров и признают право работников и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов, включая право на забастовку при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров»³.

Под термином «арбитраж» в данном контексте понимаются процедура и механизм разрешения споров путем окончательного и обязательного к исполнению решения, выносимого независимой и нейтральной третьей стороной.

Кроме того, в США и Канаде добровольный арбитраж — главное средство разрешения споров, возникающих из толкования, применения или нарушения коллективных договоров. В провинции Квебек действительно существует система трудовых судов, но для разрешения трудовых споров о правах, возникающих из коллективных договоров, используется все-таки арбитраж.

Для понимания процедуры функционирования трудового арбитража необходимо рассмотреть роль профсоюзов. И в Канаде, и в США профсоюз, в который входит большинство работников, осуществляет представительство от имени всех работников подразделения, являющегося договаривающейся стороной. Ведение переговоров работо-

¹ Обзор вопросов трудовой юстиции Европейских стран / ТАСИС EDRUS 9707. М., 1997. С. 14.

² Россия ратифицировала Европейскую социальную хартию в октябре 2009 г. См.: <http://www.coe.int/tu/web/conventions>

³ См.: <http://base.garant.ru/2541037>

дателем непосредственно с недовольными работниками или с иным профсоюзом считается незаконным. Таким образом, профсоюз контролирует процесс ведения переговоров и может решать, стоит или нет передавать неразрешенный спор в арбитраж.

Исключительно важное значение имеет также связь между прекращением работы, коллективным договором и арбитражным процессом. Во многих странах забастовки или локауты, связанные с применением, толкованием или нарушением коллективного договора в период действия коллективного договора, запрещены законом. В США свыше 90 % коллективных договоров содержат статьи, запрещающие в период их действия забастовки или локауты. Примерно в половине из них записано обязательство сохранения «абсолютного мира», а другие требуют принятия обязательства «относительного мира» (означающего, к примеру, что в период действия коллективного договора недопустимо проводить забастовки по вопросам, уже охваченным им, но по дополнительным вопросам дискуссии забастовки допускаются).

Отмечается, что статьи об арбитраже — некая компенсация за соглашение о мире. И, действительно, окончательная и обязательная к исполнению статья об арбитраже в коллективном договоре должна означать соглашение об отказе от забастовок (и локаутов).

Существуют самые разнообразные формы арбитража. Он может быть *специальным* в том смысле, что в особых случаях стороны при необходимости сами выбирают арбитра. Менее распространенным является положение, когда имя арбитра (которого нередко называют «посредником» или «беспристрастным председателем») указывается в коллективном договоре. Арбитраж споров о правах может осуществлять один арбитр или, что реже (по крайней мере, в США), группа арбитров, в состав которой обычно, но необязательно, входят три члена. В сущности, стороны вольны выбирать любые процедуры и характеристики по своему желанию и обоюдному согласию.

Гораздо чаще заранее согласованных посредников и беспристрастных председателей используют очень крупные организации, а также применительно к отраслевым соглашениям. Такое постоянство относительно. До окончания срока действия коллективного договора стороны могут по взаимному согласию пересмотреть те его положения, где указано имя или другие согласованные характеристики конкретного арбитра. В связи с вышесказанным следует отметить, что преимуществом постоянного арбитра является то, что у него появляется прекрасное знание сторон, с которыми он налаживает тесные

отношения. Это касается также характера работы и проблем организации или отрасли, с которыми он работает. Тем самым повышается качество принимаемых решений по возникшим трудовым спорам. Более того, нет ничего необычного в том, что постоянный арбитр выполняет неофициально посредническую роль, побуждая стороны прийти к согласованному разрешению вопроса еще до оформления спора. Кроме того, там, где арбитру приходится вступать в дело юридически, нарабатывается определенная логика принимаемых решений. Подобные схемы позволяют экономить время и силы, сохранять социальный мир на предприятии при соблюдении интересов сторон социального диалога.

Большинство арбитражных соглашений в трудовых договорах США предусматривают *специальный* арбитраж. Арбитров выбирают в каждом случае отдельно. Они могут хуже знать стороны и их проблемы и, соответственно, больше полагаются на строгое толкование положений договора, лежащих в основе вопроса (вопросов), являющегося предметом арбитража.

Какому бы варианту — специального или постоянного — соглашения ни отдавалось предпочтение, стороны должны решить, хотят ли они иметь одного, группу или комиссию арбитров, которые будут рассматривать дело и выносить по нему решение. В последнем случае обычно имеется один либо несколько человек, представляющих каждую сторону. Представители сторон обычно обладают правом решающего голоса, и решения комиссии, как правило, принимаются большинством голосов.

Представители сторон могут играть активную роль в слушаниях, а могут и отдать все на откуп председателю, позволяя ему опрашивать свидетелей и устанавливать порядок слушания дела. Составлением письменного решения обычно занимается председатель, а представляющие стороны члены комиссии могут иметь особое мнение, которое они обосновывают и комментируют отдельно.

В США существует практика, в соответствии с которой стороны, если они обязаны выбрать *специального* арбитра, обычно должны обращаться за помощью к Федеральной службе посредничества и примирения или к Американской арбитражной ассоциации, которые ведут списки тщательно проверенных квалифицированных арбитров. Обычно стороны получают список с нечетным количеством фамилий от такой службы. Каждая сторона может по своему усмотрению вычеркивать фамилии из списка до тех пор, пока не останется одна фамилия. Та или иная сторона может вычеркнуть фамилию с учетом

предыдущих арбитражных решений, принятых этим человеком, с которыми сторона знакома и не согласна, или по иным причинам, которые она не обязана объяснять. Если, по мнению обеих сторон, не подходит ни одна фамилия из списка (что бывает исключительно редко), они могут запросить список с новыми фамилиями.

В Канаде стороны обычно предпочитают передавать около 75 % своих дел для арбитража трехсторонним комиссиям. В соответствии с канадским законодательством, регулирующим арбитраж споров о правах, и в отличие от США, решение председателя становится решением комиссии, если отсутствует положение о принятии решения большинством голосов, и если стороны четко не договорятся об обратном. Следует, однако, иметь в виду, что в соответствии с большинством применяемых правовых норм согласованные сторонами положения должны предусматривать окончательное решение.

В США арбитражные соглашения, а также арбитражные решения являются окончательными, обязательными и осуществляемыми в принудительном порядке. Однако если одна из сторон отказывается исполнять свои договорные обязательства об арбитраже или подчиниться решению, то для обеспечения их принудительного исполнения приходится обращаться в суд. У арбитра нет абсолютно никаких юридических полномочий для принудительного исполнения вынесенного им решения.

На основе целой серии решений Верховного Суда, вынесенных им в течение многих лет, федеральные суды и суды штатов должны воздерживаться от вмешательства в существо арбитражного процесса, вытекающего из коллективных договоров. Любые сомнения относительно применимости арбитража разрешаются в пользу арбитражного процесса. И суды не могут заменить своим решением решение арбитра. Судебный контроль, обычно осуществляемый в случае необходимости обеспечения принудительного исполнения решения арбитра, ограничивается вопросом, не превысил ли арбитра пределы своей юрисдикции, то есть мандат, который он получил от сторон. Суды не имеют права отменить решение на основании того, что, по их мнению, является ошибкой в факте или праве.

Канадская судебная практика отличается от американской. По закону решения арбитров являются окончательными и обязательными к исполнению, но суды по-прежнему придерживаются своей традиционной практики вмешательства в арбитражный процесс. Суды обычно делают то, что они считают своим неотъемлемым правом, а именно, рассматривать конкретные обстоятельства дела по существу.

Что касается процедуры разрешения спора арбитражем, то, естественно, на этот счет нет никаких установленных правил. В отличие от характера работы большинства трудовых судов, арбитражные слушания, особенно в США, обычно проходят в неформальной обстановке, когда представители сторон и арбитр (арбитры) сидят за одним столом. При этом нет необходимости придерживаться формальных правил процедуры, включая правила, регламентирующие свидетельствование, хотя имеется определенная процедура для обеспечения внешнего приличия, определенного порядка сбора доказательств и общей логики представления дела. Таким образом, всегда можно провести определенную аналогию с судопроизводством. Следует также помнить, что существует множество арбитров, не являющихся юристами и не имеющих юридического образования.

Хотя у арбитра обычно нет полномочий для вызова свидетелей, отказ какой-либо стороны от дачи показаний пойдет во вред интересам этой стороны в процессе принятия арбитражного решения.

Необходимо упомянуть еще об одном аспекте арбитража. В процессе переговоров о заключении коллективного договора иногда намеренно используется неясный и двусмысленный язык с тем, чтобы затуманить вопрос, по которому стороны не могут прийти к полному согласию, но который они не считают столь уж жизненно важным, чтобы рисковать из-за него срывом переговоров и возможной остановкой работы. Они готовы положиться на решение арбитра когда-нибудь позже, если этот вопрос всплывет при разрешении трудового спора. Здесь очевидна конструктивная роль арбитра, который под прикрытием поиска исходных намерений сторон в отношении значения данного положения фактически может выступать в качестве примирителя с целью достижения договоренности по вопросу, по которому стороны не смогли договориться при заключении коллективного договора.

Несомненно, существуют определенные проблемы, связанные с системой арбитражного разрешения трудовых споров (в частности, возрастающий формализм в деятельности арбитража). Однако в США, и в меньшей степени в Канаде, арбитраж применим только к тем отношениям, которые закреплены в коллективном договоре (в США доля работников, охваченных коллективными соглашениями, составляет менее 20 % от общей численности).

Система арбитражного разрешения споров о правах по коллективным договорам хорошо вписывается в экономические, политические и социальные условия США. И, как отмечается в зарубежной

литературе, весьма удивительно, что в стране с традиционно высоким уровнем соперничества в области трудовых отношений, а также значительными разногласиями между организованными в профсоюзы работниками и администрацией предприятий по основным принципам социальной защиты (давно принятым всеми сторонами в развитых странах) существует консенсус по вопросу, что коллективные договоры должны заключаться на определенный срок и быть обязательными по закону, и что в период действия коллективного договора не должны предприниматься никакие меры забастовочного характера, а также что неразрешенные трудовые споры должны передаваться на окончательный и обязательный арбитраж.

В Финляндии базовые стандарты трудовых отношений устанавливаются в процессе переговоров о заключении коллективного соглашения общенационального уровня; отдельные уточнения вносятся в отраслевые соглашения. Если при попытке заключения нового общенационального соглашения возникают проблемы, то делается все возможное для дальнейшего соблюдения положений отраслевых соглашений даже по истечении срока их действия. Подобное продление действия соглашения обычно сопровождается внесением временных изменений, и стороны обычно соглашались разрешать возникающие при этом споры путем передачи соответствующих вопросов на рассмотрение арбитражного органа. Чаще всего это третейский суд в составе представителей от каждой стороны и нейтрального лица, избираемого сторонами или назначенными ими арбитрами.

В Швейцарии примерно 2/3 коллективных договоров предусматривают арбитражное разрешение сложных вопросов, касающихся споров об интересах, возникающих в течение срока действия договора, если они не были решены в договоре. В некоторых случаях это такие вопросы, как ставки заработной платы или поправки на инфляцию. Как правило, работодатель и работники назначают своих арбитров, которые по очереди выбирают нейтрального арбитра, председательствующего на заседаниях. Функции последнего обычно выполняет местный судья или университетский профессор. Выносимые решения подлежат пересмотру, только если они приняты с грубейшими нарушениями.

Многие государства проводят политику, в которой предпочтение отдается механизму арбитражного разрешения, *избираемому самими сторонами спора*. Например, в США сложные вопросы, связанные со спорами об интересах почтовых служащих, передаются на рассмотрение регламентированного законом арбитражного суда, если только

стороны не смогли договориться о своем собственном арбитражном механизме.

В Германии стороны формируют механизм для разрешения споров с участием совета трудового коллектива и предпринимают максимум усилий для их разрешения, даже когда запущен механизм судебного разрешения.

Основная роль арбитражного процесса заключается не в фактическом его использовании, а в том стимуле, который он дает сторонам для поиска решения собственными силами, в том числе с помощью «мудрости» третьей стороны. Ярким примером в этом отношении служит печатная пресса Швеции — отрасль, где уже более 50 лет стороны по взаимному согласию должны передавать вопросы, по которым переговоры зашли в тупик, на рассмотрение арбитража. Тем не менее, стороны всегда, за исключением одного раза, находили взаимоприемлемое решение на ранних стадиях спора, путем ведения переговоров.

Принятие модели «арбитраж для разрешения споров об интересах» главным образом является результатом либо желания избежать перспективы длительной экономической войны, либо не допустить прекращения работы теми, кто предоставляет важные государственные услуги. Модель *арбитража*, даже когда ее используют в виде общепринятых неформальных арбитражных процедур, требует относительно много времени, потому что необходимо назначить или, по крайней мере, уведомить арбитров, сформулировать вопросы, а также информировать лиц, принимающих решения, о сути спора и различных побочных факторах. Кроме того, приходится руководствоваться весьма расплывчатым принципом нейтралитета. При этом всегда существует опасность того, что «нейтральная» сторона втайне расположена в пользу одной из сторон спора или примет невыполнимое решение.

Также справедливость в социально-экономической области не является точной наукой, и ни один механизм разрешения споров нельзя считать лучше остальных. Поэтому выгоды наличия данного метода для окончательного разрешения разногласий сторон нередко перевешивают недостатки и опасности, связанные с решением, навязанным беспристрастной третьей стороной. Неразрешенные разногласия об интересах обходятся слишком дорого, когда приводят к открытой экономической войне. Дело обстоит не лучше и в том случае, если они трансформируются в неопределенность или скрытое недовольство.

При разрешении коллективных трудовых споров примирение, посредничество и арбитраж за рубежом, как и в России, применяются последовательно. Проиллюстрируем это на примере Франции, где существует хорошо отработанная система примирительных процедур (в данном случае речь идет о коллективных трудовых спорах об интересах).

Процедура примирения предполагает встречу двух сторон с целью достижения взаимного согласия и договора. Данная процедура может быть предусмотрена в коллективном соглашении организации. Иногда она является обязательной перед объявлением забастовки. Но даже, если процедура примирения не упоминается в коллективном соглашении, она все же может быть инициирована одной из сторон или представителем государства.

Процедура примирения ведется специальными комиссиями, которые существуют на уровне страны, региона или района. Все зависит от масштаба конфликта. Эти комиссии включают в себя равное число представителей работников, работодателей государственных и местных органов власти. Комиссия составляет протокол, в котором указывает, пришли ли стороны к мировому соглашению. В случае невозможности достижения консенсуса конфликт становится предметом процедуры посредничества.

Посредники для процедуры посредничества назначаются социальными партнерами (государство, работодатели и работники) на национальном уровне каждые три года. Посредник, которому поручено рассмотреть конкретный коллективный трудовой спор, должен представить в течение месяца доклад. В этом докладе должны иметься предложения по разрешению спора. Затем противоборствующие стороны располагают восемью днями для принятия решения — продолжить противостояние или прийти к соглашению на базе предложений посредника. Процедура посредничества позволяет достигнуть взаимного согласия в восьми случаях из десяти.

Но во всех странах трудовой арбитраж при экономическом споре используется крайне редко, так как при переговорах по урегулированию коллективного трудового конфликта с участием примирителя решение принимают стороны. Примиритель (посредник) при этом выступает в роли третьей беспристрастной стороны, которая помогает конфликтующим сторонам в выработке и принятии компромиссного (взаимоприемлемого) решения. Данное решение подписывается представителями сторон и примирителем.

При проведении арбитража решение принимают арбитры. В этом случае принятое трудовыми арбитрами решение может не совпасть с ожиданиями спорящих сторон.

Вместе с тем, трудовой арбитраж для разрешения споров интересов используется как инструмент, позволяющий спорящим сторонам избежать затяжной экономической войны.

Термин «добровольный арбитраж», используемый в Европейской социальной хартии, не исключает проведения обязательного арбитража для ряда организаций, которые оказывают общественно важные услуги: армия, полиция, пожарные, медицина, коммунальные услуги, государственные услуги. В этих организациях возможность проведения забастовки ограничена.

Таким образом, в зарубежном опыте постепенно сформировалась процедура урегулирования коллективного трудового спора, включающая этап самостоятельных переговоров спорящих сторон, при отсутствии решения предполагается возможность привлечь примирителя/посредника, затем, если и с посредником решения не найдено, стороны добровольно совместно со специальными органами создают либо используют постоянно действующий трудовой орган. В соответствии с рекомендациями МОТ консультации спорящих сторон, работа посредников и трудового арбитража для спорящих сторон являются бесплатными, их финансирование берет на себя государство.

1.3. РОССИЙСКИЙ ОПЫТ

В России в начале XX века появляются первые примирительные учреждения — «примирительные камеры»¹, как их тогда называли. Успешная забастовочная борьба показала силу и организованность молодого профсоюзного движения России. Попытки работодателей разгромить профсоюзы не привели к успеху. Предприниматели вынуждены были не только признать профсоюзы, но и встать на путь мирного разрешения конфликтов.

Попытки организации примирительных учреждений (комиссий, бюро, камер) начались еще с осени 1905 года.

Первыми вступили на путь мирного разрешения конфликтов печатники. 27 ноября 1905 года (все даты приводятся по новому стилю) в Петербурге состоялось первое заседание примирительной камеры,

¹ Сафонов В. А. Разрешение коллективных трудовых споров в России. Исторический обзор // Правоведение. 2005. № 1. С. 99–109.

созданной для улаживания конфликтов между владельцами типографий и работниками. В состав камеры вошли четыре хозяина от союза владельцев и четверо рабочих от «Союза рабочих печатного дела». В дальнейшем камера занималась не только разбирательством конфликтных ситуаций, но и тарифными вопросами.

18 июля 1905 года в Петербурге состоялось первое заседание примирительной камеры судовладельцев и работающих у них каталей, причем рабочие сумели добиться ряда уступок. Летом 1906 года стала действовать «примирительная комиссия» в типографиях Москвы.

Одновременно с примирительными камерами стало формироваться значительное количество третейских судов, возникающих между различными предпринимателями и их рабочими.

Один из первых третейских судов был сформирован на Северной Мануфактуре Гука, когда помощник директора предприятия, оскорбленный обвинениями рабочих, обратился в Союз рабочих по обработке волокнистых веществ с просьбой разобраться в конфликте. Правление Союза предложило обеим сторонам выбрать по два судьи и назначило пятого суперарбитра от профессионального союза.

Заседания третейских судов проходили публично в торжественной обстановке. Предпринимателям приходилось впервые, на равных с рабочими, участвовать в судах, что воспринималось ими как унижение их достоинства.

Тем не менее, предприниматели осознавали пользу от примирительных соглашений. Состоявшийся 4 ноября 1906 года Съезд нефтепромышленников высказался за существование «камер соглашения для улаживания конфликтов с рабочими».

Весной 1907 года Московская городская управа выработала устав примирительных камер для разрешения споров и недоразумений между рабочими и служащими на предприятиях московского городского хозяйства. Примирительная камера состояла из пяти отделов по наиболее крупным отраслям городского хозяйства. Всего в ней работали пять человек: председатель от городских чиновников, два члена от рабочих и два от их непосредственных начальников.

Российское законодательство поощряло примирительные процедуры и третейские суды, приравнивая их решение к уровню окружных судов и судебных палат. Примирительные камеры придавали борьбе рабочих более планомерный характер, позволяя сосредоточить внимание на принципиальных вопросах.

Первоначально требования рабочих носили общий характер. Они касались вопросов сокращения рабочего времени, увеличения

заработной платы, урегулирования перерывов, сокращения времени предпраздничной работы, признания выборных, вежливого обращения, некоторых санитарных сторон быта и т. п.

После победы Февральской буржуазно-демократической революции 1917 года рабочее движение в стране активизировалось еще сильнее. Экономические условия для развития стачечного движения были благоприятны (спад производства, локауты и т. п.), поэтому большинство забастовок заканчивалось успешно, так как предприниматели потеряли возможность действовать силовыми методами.

После свержения самодержавия Временное правительство предлагало узаконить стачки, возникающие при любых конфликтах между рабочими и фабрикантами, независимо от того, возникали ли они в связи с применением установленных законом или договором условий труда либо в связи с требованиями об изменении существующих условий труда.

Наиболее важным из действовавших документов нам представляется заключенное 10 марта 1917 года между Петроградским советом рабочих и солдатских депутатов и Петроградским обществом заводчиков и фабрикантов соглашение о создании примирительных учреждений. Согласно этому соглашению примирительные камеры учреждались на всех фабриках и заводах для разрешения недоразумений, возникающих во взаимоотношениях владельцев предприятий и рабочих. В состав камер входило равное число выборных представителей от рабочих и администрации предприятия, при этом порядок выборов представителей от рабочих определялся фабрично-заводским комитетом самостоятельно. Одновременно создавалась Центральная примирительная камера, которая разрешала конфликт, если в камере на предприятии не было достигнуто соглашение. Председатель Петроградской центральной примирительной камеры имел право решающего голоса в случае разделения голосов членов камеры от рабочих и предпринимателей поровну¹.

Тем самым была предпринята попытка создать механизм разрешения разногласий, который обеспечивал бы принятие решения по сути конфликта без прекращения работы. Строго говоря, Центральная примирительная камера в отличие от примирительных камер на предприятии являлась не только примирительным, но в определенной мере и юрисдикционным органом, поскольку могла принимать решение и при отсутствии соглашения сторон, опираясь на право решающего голоса председателя.

¹ *Войтинский И.* Примирительные камеры в России. М., 1917. С. 5–6.

Таким образом, механизм примирительных учреждений в 1917 году сочетал в себе элементы как примирительной, так и квазиюрисдикционной (при вынесении решения внешним авторитетом, нейтральным по отношению к сторонам спора) процедуры. При этом конфликт мог разрешаться на основе целесообразности при отсутствии правовых норм, которые могли бы быть положены в основу решения.

В августе 1917 года Временное правительство утвердило Положение о примирительных камерах и третейских судах, создаваемых для разрешения трудовых конфликтов. Примирительные камеры формировались на паритетных началах из представителей рабочих и предпринимателей. Они учреждались в территориальных районах или отраслях промышленности. Если примирительная камера не могла разрешить спор, то дело передавалось в третейский суд, создаваемый также на паритетных началах.

Особое место в истории трудовых конфликтов занимает период новой экономической политики (1921–1928). Проведение новой экономической политики вело к возрождению рыночных отношений в государстве, что влекло значительные изменения в положении рабочих.

С февраля 1922 года была окончательно узаконена процедура найма и увольнения как метод получения рабочей силы.

10 сентября 1921 года СНК принял постановление «Основные положения по тарифному вопросу», в которых говорилось о новом порядке оплаты труда. Согласно данному документу на предприятиях вводилась «сдельщина», что ставило зарплату в зависимость от производительности труда¹.

Несмотря на общее улучшение ситуации, перед рабочими возникли новые проблемы, характерные для рыночной экономики. Низкий образовательный и культурный уровень директоров предприятий порождал многочисленные производственные конфликты. Административный произвол часто сочетался с нарушением трудового законодательства. Многие «красные директора» быстро усвоили уроки рыночной экономики по отношению к рабочим. В одной из жалоб рабочих говорилось: «Этот директор, если услышит от рабочего хоть одно слово, то он обычно грозит ему воротами: на твое место у меня найдется людей много».

В своих теоретических работах, посвященных развитию социально-трудовых отношений в условиях нэпа, профсоюзные лидеры стремились обосновать и развить теорию взаимоотношений профсоюзов

¹ Лобок Д. В. Профсоюзы и Советское государство. 1917–1934. СПб., 2007. С. 141.

с государством и его хозяйственными органами. По их мнению, профсоюзы должны были следить за тем, чтобы интересы нарождающейся советской бюрократии не шли вразрез с интересами рабочего класса.

Объясняя неизбежность столкновения интересов администрации хозрасчетных предприятий с интересами рабочих, руководители профсоюзов подчеркивали, что стремление к безубыточности заставит административно-хозяйственные органы заниматься исключительно данной задачей и неизбежно приведет к соревнованию с частными предприятиями. При таких обстоятельствах деятельность заводоуправлений не всегда будет отвечать пожеланиям рабочих. Именно в этой ситуации профсоюзы могут взять на себя функцию защитника интересов работников предприятия, выступая в роли договаривающейся стороны.

Уже с июля 1921 года на некоторых госпредприятиях стали заключаться первые коллективные договоры для нормирования условий труда.

Новый курс профессиональной политики выдвинул на одно из первых мест в задачах профессиональных союзов защиту экономических интересов рабочих. Данная задача неизбежно влекла за собой возникновение конфликтов между профсоюзами и администрацией предприятий.

Согласно статистическим данным за январь–июнь 1922 года одной из самых главных причин возникновения конфликтов на предприятиях была задолженность по заработной плате. Другой причиной, порождавшей конфликты и трения, являлось отставание заработной платы от реального прожиточного минимума.

Общее количество забастовок, несмотря на трудное экономическое положение, было крайне небольшим. Во многом слабость стачечного движения объяснялась быстрым реагированием профсоюзов на возникновение конфликтов, стремлением уладить их через переговорный процесс. В соответствии с материалами по Петроградской и Московской губерниям за первое полугодие 1922 года в них произошло 4156 конфликтов, в то время как общее количество забастовок составило всего 39¹.

Учитывая сложившееся положение, государство признавало возможность конфликтов и забастовок не только на частнокапиталистических предприятиях, но и в государственном секторе. В то же время они выступали за «непригодность в данных условиях стачки как ме-

¹ Лобок Д. В. Указ. соч. С. 159.

тогда разрешения конфликтов, возникающих на почве защиты союзам экономических интересов своих членов». Профсоюзы призывали к использованию рабочего законодательства Советского государства, примирительных арбитражных учреждений для разрешения возникающих конфликтов.

Наряду с перестройкой работы профсоюзов менялось и трудовое законодательство. Законодательство периода нэпа выделяло несколько разновидностей трудовых споров.

Во-первых, трудовые конфликты различались на возникающие: в случае нарушения прав сторон, участвующих в трудовых отношениях; в случае разногласий сторон при установлении условий трудовых отношений. Во-вторых, трудовые конфликты подразделялись на индивидуальные, групповые и коллективные.

Законодательство предусматривало два способа разрешения трудовых конфликтов: судебный и примирительно-третейский (ст. 168 КЗоТ РСФСР 1922 г.). Выбор того или иного способа разрешения конфликта был поставлен в зависимость от характера разногласий, возникших между сторонами, а не от количественного состава участников спора.

В отличие от периода «военного коммунизма», государство устанавливало только минимум заработной платы, который мог превышать, а также требование соблюдения минимума условий труда (восьмичасовой рабочий день, оплаченные отпуска, ограничения на применение детского труда и т. п.). Коллективный договор, заключенный профсоюзом, становился обязательной формой трудовых соглашений. При этом право на заключение коллективного договора имел только профсоюз. Закон устанавливал систему примирительных конфликтных учреждений, местных расценочно-тарифных комиссий, примирительных камер и т. п.

В свою очередь профсоюзы не должны были игнорировать права нанимателей. Невыполнение рабочими требуемой нормы производства могло быть наказано в виде удержаний из заработной платы, которая не должна была быть более 2/3 от стандартного уровня. В Кодексе присутствовал длинный перечень оснований, позволяющий уволить рабочего без компенсаций в случае невыполнения им своего договора. Новый Кодекс законов о труде вступил в силу 15 ноября 1922 года¹.

Практика заключения коллективных договоров показала всю справедливость слов о неизбежности конфликтов между администрацией

¹ Лобок Д. В. Указ. соч. С. 161.

государственных предприятий и профсоюзами. По данным архивных документов и материалов, администрация предприятий применяла полный набор методов, присущих рыночной экономике, для отстаивания своих интересов в период переговоров. Наиболее часто профсоюзы сталкивались с такими действиями администрации, как: затягивание переговоров; запугивание рабочих; повышение зарплаты в период колдоговорной кампании среднему управленческому звену; присылка на переговоры неответственных представителей; отказ предоставить профсоюзам материалы по экономическому положению предприятия; выдвижение предложений, идущих вразрез с действующим КЗОТ; отказ от проведения общих собраний, для утверждения коллективного договора и т. п. Такие действия администрации предприятий приводили к затягиванию переговоров о перезаключении коллективных договоров, срывая тем самым становление деловых партнерских отношений между профсоюзами и хозорганами.

Все это не могло не вызвать возмущения со стороны кадровых рабочих, которые еще не забыли опыт борьбы за улучшение своего положения в условиях самодержавия. Только в 1922 году в России состоялись 497 забастовок, в том числе в промышленности 364, на транспорте и предприятиях связи — 92, остальное — другие причины. Общее количество участников составило 186 297 человек.

Анализ материалов о забастовках на государственных предприятиях позволяет сказать, что во многих случаях поводом к забастовкам служило неправильное поведение администрации, которая не хотела идти на переговоры с бунтующими рабочими, пренебрегала правами профсоюзов. Так, в декабре 1924 года специальная комиссия Петроградского Губкома обследовала положение на заводе им. К. Маркса. По ее данным, заводоуправление не информировало рабочих о положении на заводе и о рыночных ценах на производимые ими изделия. Директор завода за весь год только два раза выступал перед рабочими и не согласовывал увеличение тарифных мер и снижение расценок с профсоюзным комитетом¹.

Признавая неизбежность проведения стачек, профсоюзы, тем не менее, принимали все возможные меры для решения конфликта мирным путем. За годы нэпа в России сложилась стройная система разрешения конфликтов «мирным» путем.

Как уже указывалось, трудовые конфликты подразделялись в зависимости от количества участников конфликта со стороны работников. Конфликт считался индивидуальным или групповым, если он

¹ Лобок Д. В. Указ. соч. С. 161.

возникал по претензиям отдельного работника или группы, а не в отношении целого предприятия или отдельной категории работников. Соответственно, споры, затрагивающие предприятие в целом или отдельную отрасль (профессию), рассматривались как споры коллективные. По общему правилу коллективными трудовыми спорами являлись споры по заключению, выполнению, толкованию и изменению коллективного договора или тарифного соглашения.

Возникая в связи с коллективными договорами и соглашениями, коллективные конфликты касались либо установления новых, либо толкования и применения уже установленных условий труда. В свою очередь споры о толковании и применении условий труда могли распадаться на две категории: 1) споры, касающиеся условий труда, которые охраняются правом и могут быть предметом судебного разбирательства; 2) споры, касающиеся условий труда, которые не охраняются правом и не могут быть предметом судебного разбирательства.

Для решения спорных вопросов на предприятиях были созданы следующие инстанции:

- расценочно-конфликтные комиссии, создаваемые на паритетных началах;
- конфликтные комиссии при отделах труда НКТ, куда входили представители профсоюзов, НКТ и Наркомата юстиции;
- примирительные камеры при отделах труда НКТ в составе представителей профсоюза и администрации с приглашением арбитра, назначаемого отделом труда;
- третейские суды, составленные из равного числа представителей администрации и работников, с приглашением суперарбитра по соглашению сторон¹.

Разрешение трудовых споров на основе примирения базировалось на следующих принципах:

- 1) соблюдение полного равенства сторон, выражающееся в равном представительстве в примирительном органе;
- 2) разрешение споров по инициативе и соглашению сторон;
- 3) самодеятельность сторон, которые должны сами выработать условия соглашения;
- 4) сведение до минимума формальных требований в отношении порядка решения дел.

Поскольку примирительно-третейский порядок был ориентирован на разрешение споров об интересах, носящих преимущественно

¹ Лобок Д. В. Указ. соч. С. 170

коллективный характер, необходимым условием передачи конфликта на разрешение примирительных органов являлась формализация сторон спора. Субъектами спора были работники, объединенные в профессиональные союзы; именно профсоюзы как участники коллективных договоров и тарифных соглашений могли вступать в спор с нанимателями и являться участниками примирительных органов.

В случае неисполнения решения судебной инстанции предприниматель привлекался к уголовной ответственности и мог быть оштрафован до 300 рублей золотом или приговорен к принудительным работам на срок до 5 месяцев.

Необходимо отметить, что инспекторы труда НКТ имели широкие права по отношению к нарушителям КЗоТ. Они могли брать подписку о невыезде и даже заключить под стражу нарушителей трудового права. Вся работа инспекторов труда происходила в тесном сотрудничестве с профсоюзами. Это сотрудничество выражалось в массовых обследованиях предприятий, привлечении нарушителей к ответственности, ужесточении законодательства о деятельности предпринимателей. Многие из этих мер вынуждали предпринимателей выполнять достигнутые договоренности с профсоюзами. В отчете Союза швейников Ленинграда за 1924 год отмечалось: «За последнее время со стороны хозяев наблюдается более правильное отношение к существующим законам о труде, и громадное большинство предъявленных требований выполняются раньше срока»¹.

Принцип добровольности применялся при трудовых спорах, одной из сторон которых выступал частный наниматель. В отношении же споров, возникавших в государственных предприятиях, требования профсоюза о третейском разбирательстве являлись для государственного предприятия или учреждения обязательными, а третейский суд организовывался органами Народного комиссариата труда (ст. 171 КЗоТ). В случаях острых конфликтов, угрожавших безопасности государства, третейский суд мог быть назначен по особому постановлению высших государственных органов (Всероссийского центрального исполнительного комитета, Совета Народных Комиссаров и Совета Труда и Оборона).

Таким образом, законодательство периода нэпа и практика его применения позволяли в наибольшей степени учитывать интересы конфликтующих сторон при разрешении коллективных трудовых споров. Этому способствовало и развитие промышленности, и выход страны из экономической разрухи. К сожалению, стройная систе-

¹ Лобок Д. В. Указ. соч. С. 171.

ма разрешения трудовых конфликтов на основе партнерских отношений просуществовала крайне недолго.

В период становления и развития командно-административной системы само понятие «трудовой конфликт» практически исчезло. Политическими и идеологическими способами было сделано все возможное, чтобы трудящиеся не могли и подумать о самой возможности возникновения трудовых конфликтов. Формально в СССР никогда не принимались законодательные акты, запрещающие забастовки или иные формы разрешения трудовых конфликтов. Фактически любое недовольство трудящихся воспринималось властями как проявление инакомыслия и жестоко наказывалось. Усилиями пропаганды создавалась иллюзия существования общества всеобщего согласия, где нет места трудовым конфликтам и социальному протесту.

После фактической ликвидации частной промышленности в результате становления государственной экономики, управляемой из единого центра, отпала сама основа существования коллективных трудовых споров в масштабах конкретного предприятия. В ситуации, когда все основные условия труда определялись централизованно, любой конфликт с администрацией предприятия превращался в конфликт общегосударственный, который не мог быть разрешен на предприятии.

Проявлением этого явилось прекращение заключения коллективных договоров уже с 1934 года, что привело и к прекращению возникновения коллективных трудовых споров. Институт примирительно-третейских органов был окончательно ликвидирован в 1937 году после упразднения межсоюзных органов профессиональных союзов. С этого времени разногласия по вопросам установления и изменения условий труда стали улаживаться путем согласования спорных вопросов между вышестоящими профсоюзным и хозяйственным органами. Фактически же разрешение споров происходило во внесудебном порядке (по решению соответствующих партийных органов). Недаром даже с возрождением института коллективного договора не было создано никакого правового механизма разрешения возможных разногласий при заключении коллективного договора.

Однако и в этот период имели место трудовые конфликты. Во второй половине 1950-х годов в СССР произошли несколько забастовок, связанных с тяжелыми условиями жизни и несправедливыми действиями властей. В дальнейшем, возможно, подсознательно рабочие прибегали к этой мере борьбы за свои права. В 1960-е годы

произошло 17 забастовок, в 1970-е — 25, в начале 1980-х годов — 31 забастовка¹.

В конце 1980-х годов начались массовые стихийные выступления рабочих. Первые забастовки, особенно выступления шахтеров, летом 1989 года развеяли миф о бесконфликтности советского общества. Из рабочей среды выдвинулись многие неформальные лидеры, стали создаваться различные объединения рабочих, участились трудовые конфликты. Отсутствие компетентных специалистов в области конфликтологии приводило к увеличению конфликтов.

Необходимо отметить, что большинство трудовых конфликтов носили мирный и организованный характер. В то же время увеличение числа протестов сопровождалось изменением характера требований — от экономических до социально-экономических и политических.

В 1989 году в Советском Союзе был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Данным Законом сразу было установлено, что требования утверждаются не профсоюзным собранием, а собранием коллектива работников (что сохранилось и до настоящего времени), кроме того, Закон устанавливал довольно жесткие требования к легитимности собрания работников (3/4 членов коллектива). Второй раз решение собрания необходимо получить при утверждении решения о выходе на забастовку (эти положения сохраняются в действующем Трудовом кодексе). В Законе нет точного определения начала коллективного трудового спора, но есть положения, предусматривающие, что о коллективном трудовом споре (конфликте) администрация и профсоюзный комитет должны немедленно информировать местные Советы народных депутатов и вышестоящие хозяйственные и профсоюзные органы (а через них и партийные органы). Таким образом, внешние и вышестоящие организации незамедлительно подключались к разрешению трудового спора (конфликта). В соответствии со ст. 4 Закона представители создаваемой спорящими сторонами примирительной комиссии обязаны консультироваться с этими внешними и вышестоящими организациями. Таким образом, представители внешних организаций уже на этапе примирительной комиссии выполняли функции посредника. При недостижении соглашения на этапе примирительной комиссии Закон предлагал спорящим сторонам создать трудовой арбитраж из народных депутатов, представителей вышестоящего профсоюзного органа,

¹ Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт. М., 1998. С. 48.

органа по труду и социальным вопросам. Решение трудового арбитража являлось обязательным для исполнения сторонами.

В Российской Федерации право на защиту трудовых прав закреплено в ст. 37 Конституции РФ, предусматривающей, что работники обладают правом на индивидуальные и коллективные трудовые споры, включая забастовку. Детально процедура разрешения коллективного трудового спора регламентировалась законами о разрешении коллективных трудовых споров: Закон СССР от 9 октября 1989 года с изменениями, внесенными Законом СССР № 2179-1 от 20 мая 1991 года, Указом Президента РФ от 15 ноября 1991 года, Федеральным законом № 175-ФЗ от 23 ноября 1995 года и Трудовым кодексом РФ (№ 197-ФЗ от 30 декабря 2001 г.).

В современный исторический период (с 1991 г.) в ситуации разрешения коллективных трудовых споров можно выделить несколько этапов.

В начале крупных политических и организационно-экономических преобразований был принят ныне утративший силу Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» № 175-ФЗ от 23 ноября 1995 года (с изм. на 30 декабря 2001 г.).

Данный Закон в ст. 5 предусматривал порядок разрешения коллективного трудового спора, включающий следующие этапы: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. При этом рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

Статьей 7 Федерального закона № 175-ФЗ введен этап, предусматривающий участие посредника, приглашаемого сторонами. Спорящие стороны могут пригласить посредника самостоятельно или по рекомендации Службы по урегулированию трудовых споров.

Второе существенное нововведение заключается в том, что Закон (вслед за Указом Президента РФ от 1991 г.) предусматривает активное участие Службы в урегулировании коллективных трудовых споров. Статья 11 Федерального закона № 175-ФЗ имеет название «Участие службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров». В соответствии с п. 1 ст. 11 «Служба — это государственный орган, содействующий разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них». В множестве споров специалисты Службы выполняли функции посредника. Таким

образом, государственный орган не только организует примирительные процедуры, но и участвует в разрешении коллективного трудового спора.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров действовала в составе Министерства труда Российской Федерации. В Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства входили девять территориальных органов, работающих на территории нескольких регионов (республик, краев, областей). В соответствии с Положением о Службе ее специалисты при урегулировании спора на предприятии в конкретном регионе подключали представителей отдела по труду регионального органа исполнительной власти. Таким образом, федеральный орган, сохраняя за собой ответственность за урегулирование спора на региональном уровне, подключал местные органы исполнительной власти к разрешению спора.

В Федеральном законе 175-ФЗ состав и функции трудового арбитража претерпели изменения. Состав арбитража формировался сторонами с участием Службы или самой Службой (состав лиц, выполняющих функции трудовых арбитров, в отличие от Закона СССР, не указывается). В 175-ФЗ Трудовой арбитраж вместо решения выработывает рекомендации, что значительно снизило полномочия арбитража, так как рекомендации и консультации по разрешению спора можно получить, не создавая арбитраж. В ст. 8 175-ФЗ записано, что рекомендации могут иметь обязательную силу, если стороны заключили соглашение в письменной форме об их выполнении. Вместе с тем данная статья не предусматривала требования о подписании соглашения об исполнении рекомендаций как обязательного предварительного условия проведения трудового арбитража.

В 2004 году в федеральных органах прошла реорганизация: в частности, Министерство труда было ликвидировано, его функции в сокращенном виде перешли в Министерство здравоохранения и социального развития. Вместо Департамента по социальному партнерству и разрешению коллективных трудовых споров был создан отдел с аналогичными функциями, но меньшей численности в составе вновь созданной Федеральной службы по труду и занятости¹.

В 2002 году вступил в силу Трудовой кодекс, который включил в себя с доработкой и детализацией действовавший ранее Закон о порядке разрешения коллективных трудовых споров (№ 175-ФЗ).

¹ Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314, предусматривающий реформу Правительства РФ.

Действующий Трудовой кодекс предусматривает три этапа процедуры разрешения коллективного трудового спора: примирительная комиссия (обязательный этап), посредник (по решению спорящих сторон такой этап может быть использован, но не является обязательным), трудовой арбитраж (по письменному соглашению сторон и обязателен для ряда организаций).

Статья 403 ТК РФ детализирует рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и предусматривает, что при необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться за кандидатурой посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Таким образом, спорящие стороны могут сами подобрать кандидатуру посредника. Осложняет ситуацию отсутствие регламента о процедуре отвлечения специалиста, выполняющего функции посредника, от основной работы для участи в разрешении коллективного трудового спора. Вариант приглашения посредника по рекомендации органа по труду тоже не добавляет ясности, так как в Трудовом кодексе не содержится положений относительно условий приглашения посредника, не регламентированы организационные и финансовые условия привлечения посредника.

С одной стороны, Трудовой кодекс содержит термины «посредник» и «трудовой арбитр», но нет пояснения, что это один список специалистов, выполняющих разные функции на этапах разрешения коллективного трудового спора. В ст. 405 ТК РФ «Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора» используется термин «трудовой арбитр», но не упоминаются посредники. В соответствии со ст. 407 ТК РФ одна из функций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по оказанию государственной услуги в сфере урегулирования коллективных трудовых споров, — организовать подготовку трудовых арбитров, но в данной статье не упомянуты посредники, хотя их работа более сложная, чем у трудовых арбитров при проведении арбитража. Является ли это косвенным подтверждение, что это все же один список специалистов, не ясно.

В ст. 407 ТК РФ при перечислении функций федерального органа исполнительной власти трудовые арбитры упоминаются дважды (ведение базы данных и подготовка). В функциях органов исполнительной власти субъектов РФ трудовые арбитры не упоминаются. Представляется, что целесообразно было бы зафиксировать на уровне региональных властей ответственность за формирование состава

трудовых арбитров, за организацию их подготовки с учетом общих требований, предложенных федеральным органом исполнительной власти, тем более что в ст. 407 ТК РФ в редакции Федерального закона № 90-ФЗ от 30 июня 2006 года содержится вполне естественное разграничение полномочий между федеральным и региональным уровнями. Федеральный уровень содействует урегулированию коллективных трудовых споров на федеральном уровне, в том числе в организациях, в которых в соответствии со ст. 413 ограничено право на проведение забастовки. Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации участвуют в урегулировании всех остальных коллективных трудовых споров (кроме тех, что отошли к федеральному уровню).

Целесообразно подчеркнуть, что на федеральном уровне рассмотрели возможность выделения и расходования средств на реализацию функций по разрешению коллективных трудовых споров, соответствующие изменения были внесены в Федеральный закон № 184-ФЗ от 6 октября 1999 года «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (изм. в пп. 44 п. 2 ст. 26.3, внесенные Федеральным законом № 258-ФЗ от 29 декабря 2006 г.).

Изменения в ТК РФ, внесенные в 2006 году, снизили требования к кворуму при проведении собраний (конференций) работников с целью выдвижения требований и с целью объявления забастовки (не менее 50 %, а не 2/3, как было ранее). Порядок выдвижения требований в коллективном трудовом споре дополнен возможностью принятия работниками решения путем сбора подписей.

Реализация статей гл. 61 ТК РФ в новой редакции потребовала разъяснений, которые были подготовлены нормативно-правовыми актами Роструда. К примеру, разработан Регламент оказания государственной услуги по предоставлению сведений о трудовых арбитрах¹. В Регламенте подробно излагается, как регистрируется заявка на эту услугу, сколько требуется времени на прохождение по инстанциям и т. д. Срок оказания услуги в соответствии с Регламентом — 17 дней (п. 15), что не соответствует нормам Трудового кодекса. В Регламенте нет ни слова о том, какой список будет направлен заявителю: весь по Российской Федерации или по региону нахождения заявителя, будет ли учитываться отрасль, важна ли информация о дате последне-

¹ Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 сентября 2015 г. № 659н.

го обучения трудового арбитра. Более того, этим же Приказом № 659 Министерства труда и социальной защиты признан утратившим силу ранее действующий Приказ № 1375н от 21 ноября 2011 года «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги ведения базы данных по учету трудовых арбитров». Нового регламента по ведению базы данных трудовых арбитров не подготовлено¹, а функция по ведению данной базы осталась за федеральным уровнем.

Подведем некоторые итоги. Создание системы предотвращения и урегулирования коллективных трудовых споров — это использование возможностей переговорного процесса для достижения мирным путем согласованного решения, что благотворно влияет на социальное и экономическое развитие.

В 1919 году была создана Международная организация труда (МОТ), имеющая целью регулирование трудовых отношений. Россия является одним из 185 государств-участников этой организации. Тем самым Россия обязуется учитывать в трудовом законодательстве документы, разрабатываемые Международной организацией труда. В отношении процедур урегулирования коллективных трудовых споров МОТ придерживается следующих принципов²:

- содействие коллективным переговорам (Конвенция № 154);
- урегулирование трудовых споров на первом этапе должно предусматривать самостоятельные переговоры сторон (Рекомендация № 163);
- споры в отраслях и видах занятости, в которых ограничено право на забастовку, должны урегулироваться сторонами путем переговоров, а при отсутствии согласованного решения урегулироваться посредством независимого и беспристрастного органа (арбитража) (Конвенция № 151);
- государство должно предоставить бесплатную для спорящих сторон помощь в предотвращении и урегулировании трудовых споров, необходимо содействовать предотвращению забастовок и локаутов (Рекомендация о добровольном примирении и арбитраже. 1951. № 92);

С 1991 года в Российской Федерации постепенно формировалось новое трудовое законодательство, некоторые положения сменяющих друг друга законов пересматривали как причину коллективного

¹ По состоянию на октябрь 2017 г.

² См.: <http://www.ilo.org/legacy/russian/dialogue/ifpdial/llg/ch4/index.htm>

трудового спора, так и возможности для привлечения к разрешению спора трудовых арбитров и предлагающие разные способы формирования состава трудовых арбитров. В перечне нормативно-правовых актов следует назвать следующие документы:

— Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 9 октября 1989 года (впоследствии — в редакции от 20 мая 1991 г.) ввел после долгого перерыва само понятие «коллективный трудовой спор», и кратко изложил процедуру разрешения спора;

— Указ Президента РФ от 15 ноября 1991 года «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)», по которому ответственность за содействие урегулированию коллективных трудовых споров во всех организациях взял на себя федеральный уровень;

— Закон «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 года;

— Постановление Правительства РФ от 14 июля 1993 года, которым утверждено «Положение о Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»;

— Постановление Правительства РФ 4 ноября 1993 года «О порядке деятельности службы разрешения коллективных трудовых конфликтов при Министерстве труда Российской Федерации», по которому была создана Служба и 9 ее территориальных подразделений, действующих на всей территории России;

— Трудовой кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30 декабря 2001 года введен в действие с 1 февраля 2002 года. Трудовой кодекс содержит гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров». Федеральным законом № 90-ФЗ от 30 июня 2006 года внесены изменения и дополнения, в том числе в название гл. 61, «рекомандации» арбитражного суда заменены на «решение». Федеральным законом № 334-ФЗ от 22 ноября 2011 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров» внесены изменения в гл. 61, в частности, предусматривающие возможность создания постоянно действующих трудовых арбитражей при трехсторонних комиссиях.

Глава 2

ПРАВОВЫЕ УСЛОВИЯ ПРОЦЕДУРЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА В РОССИИ

Трудовой кодекс Российской Федерации установил перечень причин, по которым трудовой спор может считаться коллективным. Также регламентируется процедура разрешения спора и участия третьих лиц в разрешении этого спора. Деятельность трудового арбитра предопределяется причиной коллективного трудового спора и этапом, на котором находится спор.

2.1. ПРИЧИНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

Перечень причин, которые могут стать основанием для КТС, за последние четверть века трансформируется. Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 9 октября 1989 года (впоследствии — в редакции от 20 мая 1991 г.) предусматривал следующие причины возникновения коллективного трудового спора:

- вопросы применения действующего законодательства о труде;
- заключения и исполнения условий коллективных договоров и соглашений в части установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда.

В Федеральном законе № 175-ФЗ от 23 ноября 1995 года «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» законодатель использовал несколько иные формулировки: «Неурегулированные разногласия между работниками и работодателями (далее — стороны) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений (ст. 2)». Как видно, разногласия по поводу законодательства о труде из перечня причин удалены. Разрешение неудовлетворенности законодательством о труде ушло из плоскости забастовочного движения в плоскость дискуссий в Государственной Думе.

Действующий Трудовой кодекс (в редакции на ноябрь 2017 г.) называет следующие причины, по которым может быть начата процедура коллективного трудового спора: «Коллективный трудовой

спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу — установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

— заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений;

— а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов» (ст. 398 ТК РФ).

Сравнение показывает, что часть причин, касающихся условий труда, конкретизирована. В перечень причин добавлен учет мнения представителя работников (отметим, что в более ранних законах фигурировал «не учет мнения», а «согласование», что воспринимается как более сильная позиция профсоюзов).

Названные причины могут быть частично отнесены к спорам права, к примеру, нарушение коллективного договора или его изменение в одностороннем порядке, неисполнение локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюза. Трудовой кодекс не исключает, что по данным спорам могут проводиться переговоры, в ходе которых может быть принято решение об объеме, сроках и механизмах их исполнения. Подчеркнем, не безусловное исполнение локального нормативного акта, как этого может потребовать административное решение контролирующего органа, а решение, достигнутое в ходе переговоров и допускающее варианты исправления нарушения. В разрешении коллективных трудовых споров по перечисленным в ст. 398 ТК РФ причинам могут принимать участие трудовые арбитры как на этапе посредника, так и на этапе трудового арбитража.

Трудовые споры права могут быть урегулированы с привлечением специализированных структур по надзору в сфере соблюдения трудового законодательства.

В европейской литературе по коллективным трудовым спорам преобладает мнение, что не может быть коллективного трудового спора, если нарушен какой-либо нормативно правовой акт. Если такой факт зафиксирован, то переговоры излишни, необходимо сразу использовать административно-судебную систему.

Отечественная практика в большей мере ориентируется на переговорные технологии, в том числе предусматривая участие посредника. К примеру, работодатель в соответствии с решением суда должен выплатить всю задолженность сразу. Но в реальных ситуациях в ходе

переговоров профсоюз и администрация предприятия (возможно, при участии посредника) могли достичь соглашения на постепенную выплату в течение 2–3 месяцев с установлением очередности выплат в зависимости от уровня доходов.

Есть прецеденты, когда суды трактуют конфликт по поводу задержки выплаты заработной платы как коллективные действия в защиту индивидуальных прав. При задержке заработной платы, если рассматривать эту ситуацию как индивидуальный трудовой спор, то в соответствии со ст. 142 ТК РФ «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» у работника есть возможность после 15 дней задержки выплаты заработной платы подать работодателю письменное заявление о приостановке работы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, и на этот период за работником (в соответствии с ТК РФ) сохраняется средний заработок. С одной стороны, предлагаемый в ст. 142 ТК РФ механизм защиты прав работника принижает роль профсоюза: работник сам принимает решение о своих действиях, нет потребности в согласовании действий с другими работниками, снижается роль профсоюза как защитника прав работника, нет необходимости вести переговоры с работодателем, нет коллективного трудового спора с его длинной и сложной процедурой. Но с другой стороны, такого рода самостоятельные действия работника требуют социальной смелости: возникает конфликт конкретного работника непосредственно с работодателем. Практика показывает, что вступление в действие версии ст. 142, в которой предписана возможность приостановить работу в связи с задержкой выплаты заработной платы, по сравнению с прежней версией, где не было предоставлено такой возможности, не снизило количество именно коллективных действий с требованием погасить долги по заработной плате.

Проект «Практическая конфликтология», осуществляемый Санкт-Петербургским Гуманитарным университетом профсоюзов, на своем сайте ежедневно сообщает о конфликтах, причиной которых является задержка выплаты заработной платы¹.

Задержка выплаты заработной платы может рассматриваться как коллективный трудовой спор, если в действующем коллективном договоре имеется пункт о датах выдачи заработной платы. В этом случае коллективные действия работников, проведенные в рамках законодательства, создают возможность работникам совместно отстаивать

¹ См.: <http://industrialconflicts.ru>

свои права по поводу нарушения работодателем коллективного договора. Участие в такого рода конфликтах внешних лиц, прежде всего, обученных посредников, а также представителей местных и региональных администраций, депутатов, по сути, выполняющих функции посредников, содействует достижению конструктивного результата. На сайте Проекта «Практическая конфликтология» есть много примеров достижения конструктивных позиций сторон при содействии органов местной исполнительной и законодательной власти.

Приведенный в ст. 398 ТК РФ перечень причин возникновения коллективного трудового спора является исчерпывающим, следовательно, другие основания не могут быть причиной коллективного трудового спора.

К примеру, намерение работодателя изменить штатное расписание, сократить численность, закрыть часть или все предприятие, о чем работодатель в соответствии с законодательством извещает профсоюз, может быть предметом контроля со стороны профсоюза в части соблюдения процедур и учета мнения профсоюза при увольнении членов профсоюза. Намерения работодателя по поводу ведения бизнеса не могут быть оспорены, если эти намерения не противоречат положениям законодательства, в том числе и трудового. Не может быть организован процесс коллективного трудового спора по оспариванию намерений администрации предприятия¹. На практике вопросы закрытия предприятий, сокращения штата являются крайне болезненными, особенно в малых городах и моногородах². Практика показывает, что несмотря на закрытый перечень причин коллективного трудового спора, предусмотренных ст. 398 ТК РФ, возникают ситуации, в которых нарушение прав работников требует активного участия третьих лиц. В сложной ситуации, выходящей за перечень

¹ Эта позиция подтверждается в книге Н. Л. Лютова «Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования» (М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. С. 40).

² Большую огласку получили события в городе Пикалево, в котором расположены три завода. Одно из них традиционно поставляло на второе предприятие нефелиновый концентрат, из которого производится глинозем, а отходы от этого производства используются для производства цемента, а также соды и поташа на третьем предприятии. Владельцы предприятий не могли согласовать условия договора о поставках, и именно из-за этого в Пикалево остановилось производство на всех трех заводах, жители моногорода остались без работы, а город — без налогов и с неясными перспективами работы инженерной и социальной инфраструктур. Разрешение ситуации потребовало вмешательства В. В. Путина, который прилетел в Пикалево и фактически выполнил функцию посредника, хотя с применением совсем других методов, чем обычно это делает посредник. Детали см.: https://www.gazeta.ru/politics/2009/06/04_a_3206790.shtml

причин, предусмотренных Трудовым кодексом, целесообразно к разрешению конфликта привлечь представителей местных и региональных исполнительных и законодательных органов власти, отраслевые и региональные профсоюзы.

2.2. РОЛЬ ТРУДОВЫХ АРБИТРОВ НА ЭТАПЕ ПРИМИРИТЕЛЬНОЙ КОМИССИИ

Примирительная комиссия представляет собой временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Основную организационную нагрузку по урегулированию коллективного трудового спора на начальном этапе законодатель возлагает на спорящие стороны — работников и работодателя. Стороны должны создать примирительную комиссию, выработать регламент работы комиссии. В соответствии со ст. 402 ТК РФ примирительная комиссия формируется из равного числа представителей сторон коллективного трудового спора, действующих на равноправной основе.

Термин «представители» не ограничивает состав примирительных комиссий только работниками организации, в которой развивается коллективный трудовой спор. Нет в законодательстве запрета на то, чтобы спорящие стороны пригласили с согласия второй стороны на заседание примирительной комиссии своих консультантов, которые содействуют диалогу, помогают сторонам обсудить возможные пути соглашения. Возможность участия третьих лиц на этапе примирительной комиссии предусматривается законодательством ряда стран и предусматривалась в Законе СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 9 октября 1989 года. На этапе примирительной комиссии консультант, знающий отраслевую специфику, имеющий опыт в разрешении трудовых споров, существенно продвигает диалог и ускоряет формирование взаимоприемлемого соглашения.

Следует отметить, что на этапе примирительной комиссии решение принимают стороны. Роль консультанта — содействие диалогу.

2.3. ТРУДОВОЙ АРБИТР НА ЭТАПЕ ПОСРЕДНИКА

В случае отсутствия согласованного решения после работы примирительной комиссии спорящие стороны в соответствии с Трудовым кодексом должны совместно решить, привлечь ли посредника

или, пропуская этот этап, приступить к формированию трудового арбитража.

В соответствии со ст. 403 ТК РФ спорящие стороны на этапе примирительных процедур, предусматривающих привлечение посредника, решение по неурегулированным разногласиям принимают самостоятельно. Принятое решение должно содержать указание на сроки его исполнения.

Главная функция посредника — содействовать проведению конструктивного диалога, найти вместе со спорящими сторонами взаимоприемлемое решение. Практика показывает, что в ряде случаев спорящие стороны настолько углубились в конфликт, что не могут вести нормальный диалог. В этом случае посредник работает с каждой стороной отдельно (то, что иногда на международном уровне называют «челночная дипломатия»). Сложность переговоров состоит в том, чтобы найти возможные точки соприкосновения для выработки компромиссного решения для урегулирования конфликта.

Посредник в целях разрешения спора имеет право запрашивать и получать от спорящих сторон необходимые документы и сведения, касающиеся этого спора. Посредник исходя из опыта может излагать сторонам возможные варианты разрешения сложившейся ситуации. Но на этом этапе решение принимают сами стороны. Посредник не должен оказывать давление на стороны при принятии решения. Принятое решение фиксируется в протоколе, который подписывают представители сторон и посредник.

Статья 403 ТК РФ регламентирует процедуру привлечения и участия посредника в разрешении коллективного трудового спора: стороны должны подписать соглашение об участии посредника, затем выбрать посредника (два рабочих дня на подбор посредника), согласовать с ним условия его работы, выработать регламент. Финансовая сторона приглашения посредника возлагается на стороны.

До начала работы посредника стороны должны подписать ряд документов, включая;

- соглашение о выборе процедуры посредника;
- соглашение об участии конкретного лица в качестве посредника (предварительно заручившись согласием потенциального посредника);
- соглашение с руководителем организации, где работает посредник, о его привлечении к урегулированию коллективного трудового спора;

- соглашение об условиях участия трудового арбитра в разрешении коллективного трудового спора, в том числе о компенсации его возможных затрат (транспортные расходы, гостиница и т. д.);
- соглашение об определении места и графика ведения переговоров.

Перечисленные документы должны быть утверждены совместным протоколом заседания полномочных представителей сторон коллективного трудового спора.

Перечень действий, которые необходимо выполнить за короткий срок, находясь в ситуации конфликта, может составлять большую проблему для профсоюзной стороны, поскольку именно профсоюзная сторона, как правило, выступает инициатором тех или иных примирительных процедур. Несоблюдение процедуры или сроков, установленных законом, может стать причиной для опротестования работодателем действий профсоюза. В целях предупреждения такого развития событий целесообразно привлечение специалистов (подготовленных трудовых арбитров) к оказанию консультационных услуг.

Стороны могут пригласить в качестве посредника любого независимого специалиста по собственному усмотрению либо обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Федеральная служба по труду и занятости в целях обеспечения подбора квалифицированных посредников предоставляет государственную услугу по предоставлению сведений о трудовых арбитрах¹. Однако следует заметить, что с 2014 года Роструд не запрашивает от субъектов РФ обновленные списки трудовых арбитров. Соответственно актуальность этих списков на федеральном уровне и в регионах на момент подготовки данного текста не известна.

Трудовой кодекс возлагает на спорящие стороны выполнение всего перечня подготовительных действий и согласований, которые должны быть выполнены в два рабочих дня. Сложность процедур по разрешению коллективных трудовых споров во многих европейских странах объясняет необходимость создания постоянно действующих организаций по разрешению трудовых споров, уполномоченных действующим законодательством и органами по труду.

¹ Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по предоставлению сведений о трудовых арбитрах, содержащихся в базе данных по учету трудовых арбитров: Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 659н от 24 сентября 2015 г.

Постоянно действующие организации консультируют представителей сторон на всех этапах разрешения спора, в том числе по процедурным вопросам, предлагают кандидатуры подготовленных посредников и типовые условия организации работы посредников. Постоянно действующие организации берут на себя все расходы, связанные с реализацией услуги в урегулировании коллективного трудового спора, в том числе услуги посредника.

В Москве для целей оказания услуги по разрешению и профилактике коллективных трудовых споров создано и действует с 2002 года Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», которое является постоянно действующим специализированным органом при Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее — Московская трехсторонняя комиссия). Московская трехсторонняя комиссия утвердила:

- Регламент оказания услуги по разрешению коллективных трудовых споров Учреждением «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»;

- Положение о трудовых арбитрах города Москвы¹;

- Список трудовых арбитров.

Работа посредника завершается протоколом, подписанным представителями спорящих сторон и посредником. Протокол должен содержать принятое решение с указанием сроков его исполнения либо позиции сторон при недостижении согласованного решения.

Вполне справедливо большое внимание в Рекомендациях по разрешению коллективных трудовых споров, подготовленных Учреждением «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», уделяется поведенческим аспектам ведения переговоров в ситуации конфликта. В Москве с лицами, вошедшими в список трудовых арбитров, проводится ежегодный семинар, на котором арбитры могут поделиться опытом собственного участия в урегулировании трудовых споров, участвуют в тренинге ведения переговоров в сложных психологических условиях. Посреднику рекомендуется быть готовым дать сторонам предложения по процедуре и существу переговорного процесса, сохранять конфиденциальную информацию, стимулировать стороны к поиску компромисса, стремиться конструктивно завершить коллективный трудовой спор на данном этапе.

¹ Документы размещены на сайте Учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»: www.trudsud.ru

2.4. ЭТАП ТРУДОВОГО АРБИТРАЖА

При недостижении согласованного решения после работы примирительной комиссии или после переговоров сторон с участием посредника остается еще одна примирительная процедура — трудовой арбитраж. Эту процедуру трудно назвать примирительной (не каждый раз решение трудового арбитража оказывается приемлемым для спорящих сторон), но Трудовой кодекс трактует именно так (ст. 398 и 401 ТК РФ).

Трудовой кодекс с учетом изменений, внесенных Федеральным законом № 334-ФЗ от 22 ноября 2011 года предусматривает два варианта формирования трудового арбитража. Один вариант — временный трудовой арбитраж, создаваемый сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров. Второй вариант — обращение спорящих сторон в постоянно действующий трудовой арбитраж, который в соответствии со ст. 404 ТК РФ может создаваться при региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При рассмотрении коллективного трудового спора трудовой арбитраж создается в случаях:

- уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;
- недостижения сторонами согласованного решения относительно кандидатуры посредника в течение двух рабочих дней;
- рассмотрения коллективного трудового спора между работниками и работодателями организаций, в которых законодательством Российской Федерации запрещено или ограничено проведение забастовок;
- недостижения согласия при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

Трудовым арбитрам при подготовке и непосредственной процедуре рассмотрения коллективного трудового спора предстоит выполнить ряд действий:

- изучение документов и материалов, представленных сторонами;
- заслушивание представителей сторон;
- заслушивание экспертов, если в этом есть необходимость;
- вынесение решения по существу коллективного трудового спора;

— разработка рекомендаций по профилактике возникновения коллективного трудового спора.

На подготовительном этапе трудовым арбитрам совместно со сторонами спора предстоит выработать регламент работы трудового арбитража, выбрать председателя, определить место проведения заседаний, возможность использования офисной техники, наличие правовой базы, время проведения заседаний.

Решения трудового арбитража составляются в письменной форме. Трудовые арбитры при вынесении решения должны руководствоваться законодательством и обстоятельствами дела. Других ориентиров принятия решения в регламентирующих документах не содержится.

Решение подписывается трудовыми арбитрами. Один экземпляр решения передается для оформления дела, по одному экземпляру решения передаются сторонам.

Трудовой арбитр, участвующий в разрешении трудового спора на этапе трудового арбитража, до начала выполнения услуги по содействию урегулирования коллективного трудового спора должен ознакомиться со следующими документами¹:

- запрос заявителя;
- документ, подтверждающий полномочия представителя заявителя;
- удостоверенная заявителем копия требований, направленных работодателю (представителю работодателей) или полученных работодателем (представителем работодателей);
- удостоверенная заявителем копия сообщения работодателя (представителя работодателей) о принятом решении относительно требований работников (представителей работников) — при наличии.

Трудовому арбитру необходимо ознакомиться и с другими документами, содержащими дополнительную информацию, характеризующую ситуацию на предприятии.

Действующая редакция ТК РФ предусматривает на локальном уровне два рабочих дня на создание спорящими сторонами совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временного трудового арбитража для рассмотрения коллективного трудового спора. Необходимо за два рабочих дня найти минимум три трудовых арбитра (желательно еще

¹ Административный регламент предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров: Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 654н от 22 сентября 2014 г.

четвертого для форс-мажорных ситуаций), готовых принять участие в трудовом арбитраже.

Практика показывает, что за два рабочих дня такого рода работу не провести. Необходимо найти список трудовых арбитров на уровне региона. Запрос в Роструд для ознакомления со списком трудовых арбитров в соответствии с регламентом государственной услуги займет времени больше, чем отводится Трудовым кодексом. Далеко не во всех регионах трудовые арбитры проходили обучение в последние два-три года.

Если двух рабочих дней не достаточно, но стороны подтверждают намерение провести трудовой арбитраж, то допускается по соглашению сторон продлить сроки на рассмотрение коллективного трудового спора (ст. 401 ТК РФ).

Выполнить все подготовительные работы, находясь в состоянии конфликта, крайне сложно. Наличие постоянно действующего трудового арбитража обеспечивает на примере работы Учреждения «Трудовой арбитражный суд»:

- консультацию сторон на начальных этапах;
- подготовку требуемых документов, и соблюдение кратких сроков на организационные вопросы;
- подбор трудовых арбитров и формирование независимого состава трудового арбитража;
- содействие отвлечению трудовых арбитров с постоянного места работы;
- предоставление типового регламента проведения трудового арбитража;
- помещение, необходимую оргтехнику, правовую базу, статистическую информацию, которая может быть полезной при принятии решения.

Возможность создавать постоянно действующие трудовые арбитражи для разрешения коллективных трудовых споров при трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений появилась в ТК РФ в соответствии с Федеральным законом «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров» № 334-ФЗ от 22 ноября 2011 года. Вопрос о реализуемости этих возможностей будет рассмотрен далее.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от № 654н от 22 сентября 2014 года утвержден Административный регламент предоставления Федеральной службой

по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров. Пункт 14 данного Административного регламента предусматривает результат услуги — «направление заявителю разъяснений по вопросу урегулирования коллективного трудового спора, и(или) рекомендаций о кандидатуре посредника, и(или) решения о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, оформленных в письменной форме на бумажном носителе».

В соответствии с п. 15 Регламента государственная услуга по содействию в урегулировании коллективного трудового спора предоставляется в срок, не превышающий 23 календарных дней с момента регистрации запроса заявителя. Напомним, что Трудовой кодекс в ст. 404 предусматривает, что на создание временного трудового арбитража для рассмотрения коллективного трудового спора отводятся 2 рабочих дня (на локальном уровне) и 4 рабочих дня (на уровне выше локального).

Таким образом, Административный регламент оказания услуги по содействию урегулирования коллективного трудового спора существенно превышает сроки, установленные Трудовым кодексом. На федеральном уровне постоянно действующий трудовой арбитраж не создан и не предусмотрен¹. Типовой регламент для региональных постоянно действующих трудовых арбитражей Министерством труда не подготовлен.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений дважды включала в планы рабочей группы № 7 рассмотрение вопроса исполнения Федерального закона № 334-ФЗ в части выработки рекомендаций по созданию постоянно действующего трудового арбитража, но так и не выполнила свой план.

Итак, Трудовой кодекс РФ так же, как и трудовое законодательство многих зарубежных стран, предусматривает возможность привлечения третьих лиц для содействия в урегулировании коллективного трудового спора.

Указывая причины, по которым трудовой спор может рассматриваться как коллективный, законодатель часть правовых споров предложил урегулировать в переговорном процессе. Такой подход требует

¹ Пункт 16 Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров: Утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 654н от 22 сентября 2014 г. Данный пункт гласит, что участие иных организаций в предоставлении государственной услуги не предусмотрено.

от привлекаемых трудовых арбитров знаний в области права, в области анализа финансового состояния предприятия, а также знаний и умений применять на практике психологические особенности ведения переговоров в сложной конфликтной ситуации.

Трудовой кодекс предусматривает два этапа примирительных процедур, в которых принимают участие трудовые арбитры, регламентирует вопросы их привлечения и участия в примирительных процедурах: рассмотрение спора с участием посредника и трудовой арбитраж. Но консультационные услуги и содействие ведению переговоров могут осуществляться трудовыми арбитрами и на самых ранних этапах трудовых конфликтов еще до того, как они получили статус коллективного трудового спора.

Регламентирующие документы Министерства труда для этапа посредника ориентируют трудового арбитра на содействие поиску взаимоприемлемого решения и завершения спора именно на этапе посредника. Ориентирами принятия решения трудовыми арбитрами являются трудовое законодательство и в спорах интересов знание обстановки в отрасли или городе, ориентация в общей социально-экономической ситуации, особенности развития ситуации в организации.

Сжатые сроки для проведения всех подготовительных мероприятий предполагают наличие постоянно действующей организации, которая обеспечивала бы организационное и консультационное содействие спорящим сторонам. Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность создания такой организации. Но соответствующих документов на федеральном уровне не разработано.

Разработанный и утвержденный Министерством труда Регламент оказания услуги привлечения трудовых арбитров к участию в разрешении коллективного трудового спора предусматривает сроки оказания услуги, значительно превышающие сроки, установленные Трудовым кодексом РФ.

Глава 3

ОБОБЩЕННАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ПРИЧИНАХ МАССОВОГО НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

В 2005 году было зафиксировано более 2,5 тыс. забастовок, в 2010 году, по данным Росстата, забастовок не было, в период 2011–2015 годов фиксируется от 2 до 6 забастовок. Данные по числу организаций, в которых проводились забастовки в 2016 году, на период подготовки отчета не опубликованы (табл. 1).

Таблица 1

Количество организаций, в которых проходили забастовки

| Регион | Год | | | | | |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| | 2005 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Российская Федерация | 2575 | 2 | 6 | 3 | 2 | 5 |
| Центральный федеральный округ | 1311 | — | 1 | — | — | — |
| Северо-Западный федеральный округ | 262 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| Южный федеральный округ | 450 | — | — | — | — | — |
| Северо-Кавказский федеральный округ | — | — | 1 | — | — | — |
| Приволжский федеральный округ | 154 | — | — | — | 1 | — |
| Уральский федеральный округ | 202 | — | — | — | — | — |
| Сибирский федеральный округ | 195 | 1 | 2 | — | — | 3 |
| Дальневосточный федеральный округ | 1 | — | — | — | — | — |

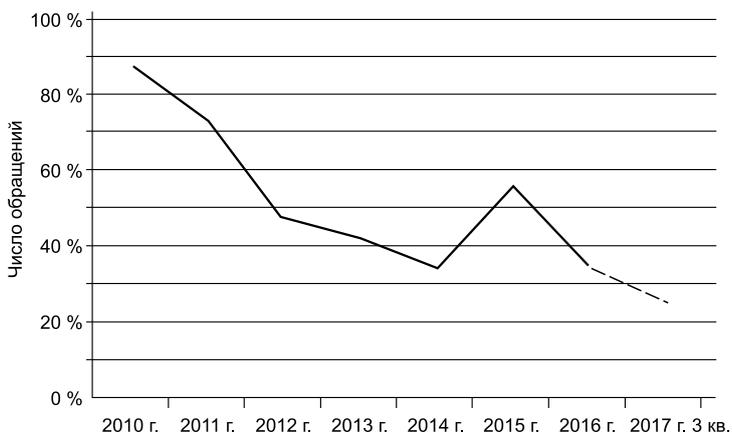
Примечания: 1. Источник — данные Росстата¹. 2. В 2010 году, по данным Росстата, забастовок не было. 3. В 2015 году была одна забастовка в Крымском федеральном округе.

Из федеральных округов наибольшая забастовочная активность в анализируемый период проявлялась в Северо-Западном федеральном округе, всего за анализируемый период зафиксированы семь забастовок. В Сибирском федеральном округе состоялись три забастовки (из них две в Иркутской области). В Северо-Кавказском и Приволжском федеральных округах состоялось по одной забастовке. Не было забастовок в Южном и Уральском федеральных округах. В Москве и в Санкт-Петербурге в последние годы забастовок Росстатом не зарегистрировано.

¹ Регионы России. Социально-экономические показатели. 2016 : стат. сб. / Росстат. М., 2016.

Вместе с тем, по данным Федеральной службы по труду и занятости, ежегодно в ходе проверок выявляется выше 5 тыс. нарушений по вопросам коллективных договоров и соглашений. Потенциально при соответствующей активности профсоюзов эти нарушения могли стать причиной коллективных трудовых споров.

Число обращений в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» по причинам массового нарушения трудовых прав и интересов работников составляло в различные годы анализируемого периода от 35 до 87 обращений (рис. 1).



Источник: по данным Трудового арбитражного суда.

Рис. 1. Число обращений в Трудовой арбитражный суд

В период с 2010 по 2016 год в Учреждение «Трудовой арбитражный суд» обратились 378 организаций с просьбами об оказании содействия в урегулировании назревающих коллективных трудовых споров. В соответствии с действующим Трудовым кодексом коллективный трудовой спор считается начавшимся только после того, как на утвержденные собранием работников требования не позднее, чем через два дня не было получено какого-либо ответа либо получен отрицательный ответ по предъявленным требованиям. Только после этого о возникшем коллективном трудовом споре профсоюз либо иной представительный орган работников может сообщить в отраслевой

профсоюз и в территориальную администрацию, в орган по труду, который уполномочен оказывать государственную услугу по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров. Регистрация коллективного трудового спора носит уведомительный характер, сообщение о нем является добровольным. Статистика по начавшимся коллективным трудовым спорам не собирается и не публикуется.

Имеется статистика обращений в Учреждение «Трудовой арбитражный суд» представителей организаций города Москвы (табл. 2).

Таблица 2

**Причины начинающихся коллективных трудовых споров
в организациях Москвы, по обращениям
в Учреждение «Трудовой арбитражный суд»,
% к общей сумме обращений за год и в среднем**

| Причина | Год | | | | | | | В среднем |
|---|-------|------|-------|-------|------|-------|-------|-----------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | |
| Задержка выплаты заработной платы | 46,0 | 33,7 | 25,0 | 23,8 | 22,7 | 25,0 | 11,1 | 26,8 |
| Условия оплаты, индексация | 11,5 | 13,5 | 31,3 | 14,3 | 8,6 | 7,1 | 0 | 12,3 |
| Заключение, изменение, нарушение коллективного договора | 11,5 | 21,6 | 10,4 | 19,1 | 28,6 | 23,2 | 27,8 | 20,3 |
| Сокращение штата | 8,1 | 8,1 | 0 | 11,9 | 11,4 | 23,2 | 22,2 | 12,1 |
| Реорганизация | 8,1 | 20,3 | 12,5 | 0 | 14,3 | 14,3 | 11,1 | 13,4 |
| Изменение условий трудового договора | 0 | 0 | 4,2 | 23,8 | 5,7 | 3,6 | 8,3 | 6,5 |
| Нарушение локального нормативного акта | 14,9 | 2,7 | 16,7 | 0 | 8,6 | 3,6 | 5,6 | 8,7 |
| Не учет мнения профсоюза | 0 | 0 | 0 | 7,1 | 0 | 0 | 13,9 | 3,0 |
| ВСЕГО, %* | 100,1 | 99,9 | 100,1 | 100,0 | 99,9 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| ВСЕГО, кол-во обращений | 87 | 74 | 48 | 42 | 35 | 56 | 36 | 378 |

Источник: по данным Учреждения «Трудовой арбитражный суд».

Примечание: *сумма может отличаться от 100 в связи с округлением.

В среднем за период с 2010 по 2016 год наиболее часто встречающаяся причина начинающихся конфликтов — задержка выплаты заработной платы, которая составила 26 % от общего числа (рис. 2). На втором месте — попытки работодателя в одностороннем порядке изменить либо не исполнять какой-либо пункт коллективного до-

говора, а также споры по поводу условий нового коллективного договора (20 %).



Рис. 2. Причины обращений в среднем за 2010–2016 годы, % от общего количества

На третьем месте — споры, возникающие по изменениям, которые сопровождают реорганизацию: учет мнения профсоюза по поводу увольнения, возможные изменения условий труда, профессиональное обучение в связи с технологическим изменениями, необходимость продлевать или пересматривать коллективный договор.

В 2016 году частота встречаемости причин несколько иная (рис. 3). На первом месте «Заклучение, изменения, нарушение коллективного договора» (27,8 %), на втором месте — «Сокращение штата или численности» (22,2 %) — процедура, при которой необходимо учитывать мнение профсоюза, предъявлять вакансии, осуществлять другие процедуры.

Объем задолженности по выплате заработной платы коррелирует с числом обращений представителей организаций по трудовым спорам (табл. 3): обрабатывающие производства и строительные организации составляют наибольшую долю обращений по поводу назревающих конфликтных ситуаций (21,6 и 13,5 % соответственно в среднем за период 2010–2016 гг.).

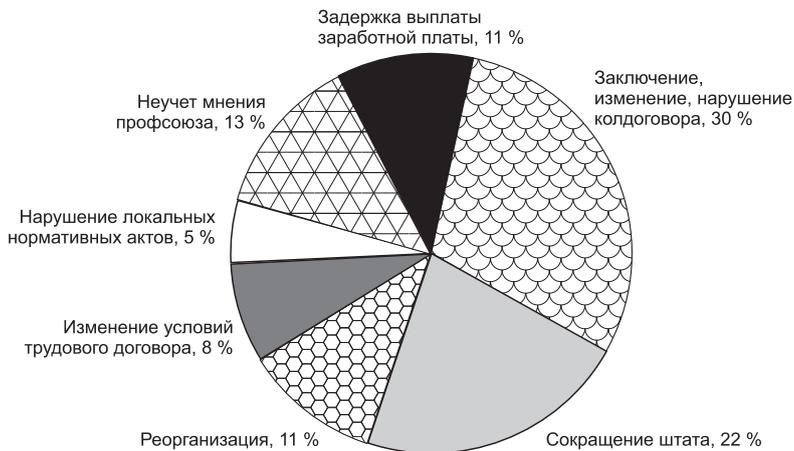


Рис. 3. Причины обращений, % от общей суммы обращений в 2016 году

Таблица 3

Доля обращений представителей организаций Москвы в Учреждение «Трудовой арбитражный суд» по поводу начинающихся коллективных трудовых споров по отраслям, % к общей сумме обращений за год и в среднем

| Сфера деятельности организации | Год | | | | | | | В среднем |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | |
| Обработывающие производства | 33,0 | 18,8 | 18,1 | 16,7 | 20,5 | 25,0 | 19,4 | 21,6 |
| Строительство | 18,2 | 17,5 | 12,5 | 9,5 | 5,9 | 14,3 | 16,7 | 13,5 |
| Энергетика | 4,5 | 2,5 | 2,1 | 7,1 | 0 | 5,4 | 0 | 3,1 |
| Транспорт | 3,4 | 5,0 | 2,1 | 2,4 | 0 | 10,7 | 8,3 | 4,6 |
| Связь | 5,7 | 5,0 | 8,0 | 2,4 | 8,8 | 0 | 0 | 4,3 |
| Торговля (оптовая и розничная) | 17,0 | 10,0 | 2,1 | 0 | 2,9 | 12,5 | 13,9 | 8,4 |
| Бытовые и ЖК услуги | 2,2 | 6,3 | 12,5 | 26,2 | 8,8 | 10,7 | 5,6 | 10,3 |
| Образование | 0 | 8,8 | 6,4 | 9,5 | 23,5 | 8,9 | 0 | 8,2 |
| Здравоохранение | 3,4 | 11,3 | 12,8 | 4,8 | 14,7 | 7,1 | 8,3 | 8,9 |
| Наука | 5,7 | 5,0 | 2,1 | 4,8 | 2,9 | 0 | 5,6 | 4,3 |
| Культура, издательства, полиграфия | 3,4 | 2,5 | 6,4 | 7,1 | 8,8 | 5,4 | 16,7 | 7,2 |
| Госучреждения | 2,3 | 7,6 | 14,9 | 9,5 | 0 | 0 | 0 | 4,9 |
| Банки, финансовые организации | 1,1 | 0 | 0 | 0 | 2,9 | 0 | 5,6 | 1,4 |

Источник: по данным Учреждения «Трудовой арбитражный суд».

Необходимо отметить, что число обращений по поводу трудовых споров существенно изменяется от года к году.

К примеру, скачок коллективных трудовых споров (не оформленных), но обратившихся за консультациями и содействием в переговорах в отраслях «Образование» и «Здравоохранение» был связан с реформами и реорганизациями в этих сферах в 2015–2016 годах в Москве. В 2017 году (по данным за три квартала) наблюдается существенный прирост числа конфликтов в транспортных организациях, в том числе в авиационных организациях (реформы и реорганизации, подписание новых коллективных договоров).

Глава 4

ОПЫТ РАЗВИТИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

4.1. ТИПИЧНЫЕ ПРИЧИНЫ КОНФЛИКТОВ

В Москве за период 2010–2016 годов наиболее частой предпосылкой начала коллективного трудового спора и обращения в Учреждение «Трудовой арбитражный суд» является задержка выплаты заработной платы (26,8 % от общей численности обращений за период 2010–2016 гг.). В данном случае для трудового арбитра важно проверить, можно ли данную причину считать основанием коллективного трудового спора, для чего анализируется коллективный договор на предмет наличия записи о сроках и датах выплаты заработной платы. Если такой записи нет, то задержка выплаты заработной платы будет индивидуальным спором, при котором каждый работник самостоятельно должен обратиться в суд. В данном случае коллективные действия (пикеты, митинги или как в ряде случаев в других регионах — голодовки) могут рассматриваться именно как коллективные действия в защиту индивидуальных прав.

Другой вариант попытки разрешения спора — использование действий, регламентированных ст. 142 ТК РФ, работники должны написать заявление работодателю с предупреждением о прекращении работы до выплаты задержанной заработной платы и не выйти на работу. Фактически объявить индивидуальную забастовку, хотя такого термина в Трудовом кодексе нет.

В одном из подразделений крупной строительной компании возникла ситуация задержки выплаты заработной платы. Требования по выплате задолженности рассмотрели на собрании работников, направили их работодателю. В результате работы примирительной комиссии решения о дате выплаты не было достигнуто: администрация не смогла сдать часть выполненной работы, поэтому заказчик не перечислял средств. К работникам претензий не было. На вопрос работников о сроках возможной сдачи выполненной работы администрация данного строительного подразделения четкий ответ дать

не смогла. Профкомом совместно с трудовым арбитром было подготовлено письмо, которым работодателя предупреждали, что в связи с задержкой выплаты заработной платы и в соответствии с положениями ст. 142 ТК РФ работа будет приостановлена. Под письмом подписались более 200 человек. Далее подключившийся отраслевой профсоюз организовал митинг (на одной из строительных площадок в центре Москвы), на который были приглашены средства массовой информации, депутаты Московской городской думы. Были организованы и проведены переговоры, в которых принимали участие представители работников, руководитель строительного управления, трудовой арбитр, работающий в данной отрасли, представитель Трудового арбитражного суда, представители руководства строительного холдинга, представители владельцев холдинга. В результате переговоров положительное решение о выплате долга по заработной плате было достигнуто (холдинг принял решение о выделении необходимой суммы), и выплата заработной платы была произведена в два дня. В связи с достигнутым соглашением работники работу не прерывали.

По схожей технологии происходил конфликт в другом строительном управлении. На примирительной комиссии была достигнута договоренность о начале погашения задолженности через неделю. Но когда в оговоренный срок выплаты не были произведены, работники организовали стихийный митинг на отведенной под бытовку площадке. Были приглашены представители прессы, появились интервью на местном телевидении. Работники стали называть это собранием-конференцией. При этом ни протокола собрания, ни учета присутствующих не велось, что могло использоваться против работников. Однако на следующий день после переговоров одного из трудовых арбитров с руководством строительного управления и давлением общественного мнения, вызванного сообщениями в прессе, задолженность была погашена.

Во многих случаях с задержкой заработной платы в ходе переговоров стороны идут по пути составления графиков погашения задолженности. Такого рода соглашения позволяют работодателю сгладить пик выплат. При этом работники не создают угрозу банкротства предприятия, что не входит в их планы.

Естественно, что далеко не всегда переговоры о погашении задолженности проходят так результативно. В Москве ситуация с задолженностью по заработной плате регулярно рассматривается на Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в присутствии членов Правительства

Москвы, представителей объединений работодателей и профсоюзов. Предприятия, пренебрежительно относящиеся к этой теме, рискуют получить отрицательные баллы на торгах, проводимых Правительством города Москвы, по размещению госзаказа.

Следующая причина возникновения коллективного трудового спора — разработка и подписание коллективного договора, невыполнение коллективного договора (20,3 % от общего числа обращений в Учреждение «Трудовой арбитражный суд»). По данным Федеральной службы по труду и занятости, в год по России проводится около 130 тыс. проверок. В результате в 5–6 тыс. проверок выявляются нарушения по вопросам коллективных договоров и соглашений. Потенциально именно эти нарушения могут стать причиной коллективного трудового спора.

Типична ситуация, когда в ходе разработки нового коллективного договора возникли разногласия, препятствующие его заключению. Причина в том, что работодатель в своей версии коллективного договора изменил или убрал большую часть статей, связанных с дополнительными выплатами. К завершению отведенного ТК РФ срока на переговоры по разработке коллективного договора сформировался внушительный по объему протокол разногласий. Профсоюз настаивает на сохранении имевшихся ранее достижений. Работодатель в ситуации экономической неопределенности не готов брать обязательства по финансированию различных дополнительных статей. В такой ситуации трудовым арбитрам необходимо получить ряд финансовых документов, из которых видно финансовое состояние предприятия. Но и это не всегда помогает, так как отчетные финансовые документы говорят о прошлом, а перспективу загрузки предприятия оценить трудно. В такой ситуации целесообразно искать компромиссное решение.

Иная ситуация складывается на предприятиях, вошедших в разрастающиеся холдинги. Ранее предприятие само распоряжалось средствами. После включения в холдинг, во-первых, часть функций теряет директор предприятия, что должно быть отражено в уставе предприятия, во-вторых, большую часть средств холдинг старается консолидировать у себя. Зачастую возникает ситуация, что при той же загрузке работник получает меньше, так как на премиальную часть средств у предприятия не остается.

В схожей ситуации оказалось одно российское предприятие, расположенное в областном центре. На предложение профсоюза по подготовке нового коллективного договора директор ответил, что он

теперь не имеет таких прав, так как решение по фонду оплаты принимается в холдинге, а холдинг находится в Дюссельдорфе. Пришлось пригласить посредника. В целях разрешения спора принимали участие три посредника: один в областном центре, второй в Москве, где находится представительство (по Уставу часть функций у представительства), третий посредник помогал вести переговоры из Москвы с Холдингом в Дюссельдорфе.

Третья по частоте встречаемости причина возникновения коллективного трудового спора — реорганизация (13,4 % от общего числа обращений в Учреждение «Трудовой арбитражный суд»). Собственно не сама процедура реорганизации является причиной, а процессы, ее сопровождающие. Так, в ряде случаев возникает необходимость подтвердить действие коллективного договора, проверить правомочность профсоюзной организации. Реорганизация с изменением организационной структуры (слияние, разделение, присоединение, выделение) сопровождается изменением численности работников и доли членов профсоюза (ст. 37 ТК РФ). В ситуации реорганизаций задача трудового арбитра консультировать профкомы по вопросам контроля законности действий работодателя, по вопросам правомочности профсоюза (достаточности доли членов профсоюза) для участия в переговорах, при необходимости проведения собраний работников, подготовки такого собрания. Среди актуальных задач — проверка обоснованности увольнения членов профсоюза. При этом важна поддержка первичной профсоюзной организации со стороны трудового арбитра, вышестоящей профсоюзной организации.

4.2. НЕТИПИЧНЫЕ КОНФЛИКТЫ

4.2.1. Автобусы для праздника Победы

В праздновании 70-летия Победы в ВОВ было задействовано много участников. Для их перевозки были привлечены автобусы из нескольких регионов центральной части России. В договорах у водителей было обозначено, что компенсация их расходов и оплата труда будут перечислены через 15 дней после окончания мероприятий. Но после 15 дней деньги на счета индивидуальных предпринимателей (а это несколько сотен человек) не поступили. Созрел конфликт, водители автобусами могли перекрыть все движение в Москве.

Учреждение было подключено к разрешению данного конфликта, хотя по признакам конфликта его нельзя было причислять

к коллективному трудовому спору: нет нанятых работников, работающих у единого работодателя, большинство водителей являются индивидуальными предпринимателями, у которых заключены договоры с большим числом субподрядных заказчиков в различных регионах.

В ходе сбора информации выяснилось, что Организатор мероприятия назначил торги, на обслуживание перевозок. Выигравшая фирма, не имея такого большого числа автобусов, пригласила для участия несколько организаторов в регионах, которые в свою очередь нанимали индивидуальных предпринимателей с автобусами. В договорах с индивидуальными предпринимателями было указано, что через 15 дней после окончания мероприятий с ними будет произведен расчет. Данная запись была ошибочной. Выяснилось, что на уровне организатора мероприятий и генерального подрядчика были другие условия, предусматривающие период до месяца на сбор всей отчетной документации, на анализ этой документации, составления актов сдачи. Только потом организатор перечислит согласованную сумму Генеральному подрядчику, который оплатит услуги посредников в регионах, а они — водителям. Данная информация была доведена до водителей. Конфликт был улажен, возникшее недоверие водителей было компенсировано гарантиями оплаты со стороны организатора мероприятия, контроля прохождения всех операций.

4.2.2. Протесты таксистов

Еще несколько лет назад предоставление услуг поездок на такси осуществлялось по традиционной схеме. Водители числились в таксопарке, работали по сменам, получали для работы автомобиль, принадлежащий таксопарку, автомобиль обслуживался в этом таксопарке, водитель перед выездом проходил медицинский контроль. Водитель был защищен трудовым законодательством и профсоюзом.

Сейчас схема оказания услуг по перевозке пассажиров в такси коренным образом отличается. Водители не зачислены в штат таксопарка. Водитель, чтобы получить автомобиль, должен оформиться как индивидуальный предприниматель и заключить договор на аренду автомобиля. Сколько времени водитель будет работать в день, — это его внутреннее дело. Никакого медицинского осмотра нет. Ремонт за свой счет. Если раньше таксист сам искал клиентов (или ждал в определенном месте), то сейчас появились так называемые агрегаторы, которые выполняют функции не только диспетчерской — рекламируют услуги и распределяют клиентов по водителям, но и в силу конку-

рентной борьбы снижают гарантированные цены на поездки. Один из конфликтов, недавно проходивших в Москве, возник из-за снижения расценок крупными агрегаторами, что, по мнению водителей, работающих с этими агрегаторами, могло снизить доходы водителей. Но агрегаторы уверяли, что загрузка машин увеличилась, и доходы будут не меньше. Получается, что водитель такси должен ездить больше, чтобы получить прежнюю выручку.

Данный конфликт, если его рассматривать с позиций ТК РФ, не является коллективным трудовым спором: нет нанятых работников у одного работодателя, собрание было, но это не собрание работников, а собрание индивидуальных предпринимателей, нет информации о представительности. Конфликт остался. В данном случае разрешение спора за законодателем, и лежит оно не только в плоскости трудового права.

4.3. ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ С ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛОЙ

Трудовые отношения иностранных работников с российскими работодателями зачастую оцениваются как конфликтные с оттенком криминальности. В числе наиболее распространенных — нарушения трудовых прав мигрантов: прием на работу без трудового договора, частые задержки выплаты заработной платы, выплата заработной платы не в полном объеме, незаконные удержания из заработной платы, работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени без соответствующей оплаты за сверхурочную работу¹.

Важным фактором, оказывающим существенное влияние на обострение социально-трудовых конфликтов в сфере миграции, является создание и функционирование анклавных рынков труда. Под анклавным рынком труда понимаются сферы экономической деятельности на уровне одного или нескольких предприятий, в которых работодатели и большинство работников являются мигрантами, в первую очередь, соотечественниками². Предприятия в подобных сферах труда зачастую регулируются теневыми соглашениями, что во многом влияет на характер возникновения и развития трудовых конфликтов.

¹ Эксплуатация трудовых мигрантов в российском строительном секторе // Портал организации «HumanRightsWatch», 2009. URL: <http://www.hrw.org/ru/reports/2009/02/09> (дата обращения: 02.11.2014).

² Дмитриев А. В., Пядухов Г. А. Этнические группы мигрантов и конфликты в анклавных рынках труда // Социологические исследования. 2005. № 8. С. 91.

При рассмотрении особенностей возникновения конфликтов в трудовых коллективах, в которых трудятся мигранты, следует уделить особое внимание такому понятию, как «этническая маргинальность». Психологами она определяется как «этнокультурная одновременная принадлежность двум этническим культурам, порождающая двойственное этническое самосознание»¹. Подобное явление возникает, как правило, вследствие долгосрочного проживания человека среди представителей других национальностей и определяется положительным либо, напротив, отрицательным характером связей в его этническом окружении. Этническая маргинальность является конфликтогеном в силу того, что она предопределяет своеобразное столкновение идентичности представителей диаспор². У иностранного работника может сформироваться внутренний конфликт, который может преобразоваться в межличностный и межгрупповой, развивающийся на рабочих местах.

Межэтнический фактор конфликтов детерминирует остроту их протекания. При этом важно отметить, что обе стороны трудового конфликта играют существенную роль в его развитии. Так, работодатели во многом способствуют возникновению трудовых конфликтов, нарушая трудовые права мигрантов, игнорируя требования законодательства. В свою очередь различия в культуре труда и низкая квалификация части иностранных работников косвенным образом влияют на возникновение трудовых конфликтов.

Еще одной причиной возможных конфликтов в процессе труда является готовность мигрантов соглашаться на минимальную оплату труда. «Дешевая рабочая сила мигрантов, не платящих налогов, не обладающих какими-либо социальными привилегиями, серьезно теснит предложения со стороны своих конкурентов из местных жителей»³. В сознании местного населения складывается впечатление, что приезжие своим согласием работать в худших условиях и за меньшую заработную плату отнимают рабочие места местных жителей.

Длительная и кропотливая работа профсоюзов с профильным комитетом Государственной думы, а также с Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации способствовали разви-

¹ Ким А. С. Этномаргинальность диаспор в ракурсе этнополитической конфликтогенности: проблема идентичности // Вестник ТОГУ. 2009. № 1 (12). С. 234.

² Степанова А. А. Этническая маргинальность как причина конфликтности межэтнического взаимодействия в трудовом коллективе // Педагогическое образование в России. 2013. № 6. С. 259.

³ Дмитриев А. В., Жуков В. И., Пядухов Г. А. Миграция: конфликт, безопасность, сотрудничество. М. : Изд-во РГСУ, 2009. С. 207.

тию законодательства в сфере трудоустройства иностранных граждан и существенному изменению ситуации.

Иностранные работники, прибывающие в Россию, имеют различный уровень подготовки: от низкоквалифицированных до специалистов высококвалифицированных, в том числе профессоров, имеющих международное научное признание.

Федеральным законом № 185-ФЗ от 2 июля 2013 года пп. 8 п. 4 ст. 13 Федерального закона № 115-ФЗ от 25 июля 2002 года изложен в новой редакции. Изменения вступили в силу с 1 сентября 2013 года и регламентируют процедуру приглашения в Российскую Федерацию в качестве научных или педагогических работников для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью. Приглашающая сторона должна иметь государственную аккредитацию по образовательным программам. В качестве приглашающей стороны может выступать национальный исследовательский центр, в котором действуют диссертационные советы, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо иные научные организации согласно перечню, утвержденному Правительством Российской Федерации. Кроме того, приглашающая сторона должна гарантировать заработную плату не ниже установленного уровня (не менее 83,5 тыс. руб. из расчета за один календарный месяц).

Большинство конфликтов в трудовой сфере связано с низкоквалифицированными работниками, с оформлением их трудоустройства и оплатой труда.

Изменения в трудовом законодательстве, прежде всего, добавление в ТК РФ гл. 50.1, посвященной регулированию труда иностранных работников, изменения Федерального закона № 115-ФЗ от 25 июля 2002 года в соответствии с Федеральным законом № 357-ФЗ от 24 ноября 2014 года (вступили в силу с 1 января 2015 г.) приравнивали права иностранных и российских работников.

Граждане четырех стран (Армении, Белоруссии, Казахстана и Киргизии) могут осуществлять трудовую деятельность в России без разрешительных документов (Договор о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 г. в ред. от 8 мая 2015 г.).

Для жителей стран-соседей (Украина, Абхазия, Азербайджан, Молдова, Таджикистан, Узбекистан, Южная Осетия) действует безвизовый режим.

Для других стран возможность официального трудоустройства может быть связана с необходимостью получения визы.

Право иностранного работника трудоустроиться в российской организации зависит от статуса работника как иностранца, пребывающего в России, у которого в соответствии с законодательством может быть три статуса: временно пребывающий в РФ, временно проживающий, постоянно проживающий. Для иностранцев, временно и постоянно проживающих в РФ, трудоустройство к российскому работодателю требует наличия разрешения на работу или патента (п. 4 ст. 13 ФЗ №-115 от 25 июля 2002 г. с учетом изменений, внесенных Законом № 357-ФЗ от 24 ноября 2014 г.). От работодателя требуется отправить уведомление в ГУВМ МВД (ФМС). Разрешение на работу иностранца из дальнего зарубежья требует от работодателя получения квоты на привлечение иностранной рабочей силы.

В соответствии со ст. 327.1 ТК РФ на трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Таким образом, иностранные работники, с одной стороны, имеют право на законодательную защиту своей трудовой деятельности, с другой — несут ответственность за свои действия наряду с гражданами Российской Федерации.

Ранее одной из причин возникновения трудовых конфликтов в среде иностранных работников называлось незнание языка и российских законов. С 2015 года вступила в действие ст. 15 Федерального закона № 115-ФЗ «Подтверждение иностранными гражданами владения русским языком, знания истории России и основ законодательства Российской Федерации». Имеются различные оценки эффективности системы экзаменов. С одной стороны, тестовые задания очень простые. С другой — они являются своеобразным «фильтром», который отсеивает лиц, имеющих крайне низкий уровень знаний и не имеющих достаточной суммы средств для оформления патента, оформления страхового свидетельства ДМС, оплаты экзаменов, тем более, если приходится за них платить не один раз. Для тех, кто не смог сдать экзамены, остается либо отъезд на родину, либо попытка трудоустроиться нелегально. Однако ужесточение законодательства и регулярные проверки миграционной службы и прокуратуры, судебные решения все больше склоняют работодателей не использовать труд нелегальных работников. Привлечение иностранного гражданина или лица без гражданства, не имеющего патент или получившего патент в другом субъекте Российской Федерации к трудовой деятельности (в ред. Федеральных законов от 19 мая 2010 г. № 86-ФЗ,

от 24 ноября 2014 г. № 357-ФЗ, от 29 июня 2015 г. № 199-ФЗ), влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от 5 до 7 тыс. руб.; на должностных лиц — от 35 до 70 тыс. руб.; на юридических лиц — от 400 тыс. до 1 млн руб. либо административное приостановление деятельности на срок от 14 до 90 суток (см.: Решение Московского городского суда от 18 августа 2017 г. по делу № 7-9934/2017).

Вместе с тем постепенная адаптация к ныне действующему трудовому законодательству в части, касающейся трудовых мигрантов, показывает, что мигранты постепенно осознают свои права и учатся их использовать. За период 2015–2017 годов в Москве было несколько конфликтов на предприятиях, получивших огласку, в которых большая часть работников являются мигрантами. Для примера можно рассмотреть два случая.

Один случай относится к типичным трудовым конфликтам: подрядчик выиграл тендер по благоустройству дворовых территорий. Набранные работники в основном были трудовыми мигрантами. Недовольство рабочих было вызвано длительной задержкой выплаты заработной платы. Работодатель объяснял это тем, что заказчик не оплатил выполненные работы. Детальный анализ документов и переговоры с разного уровня руководителями организаций, задействованными в конфликте, показали, что вина за длительную сдачу выполненной работы лежит на непосредственном работодателе, который не смог организовать необходимую последовательность работ. Каких-либо письменных нареканий к результату работ работников не было. В отношении работодателя было вынесено предписание о выплате всей задержанной заработной платы.

Второй случай, скорее, можно отнести к нетипичным: организация выполняет работы по уборке территорий. Большая часть работников — трудовые мигранты. Предыдущий директор был снят с должности вышестоящей организацией. На предприятии имелась задолженность по выплате заработной платы в размере двухмесячной суммы. Вновь назначенный директор одним из первых приказов распорядился выплатить часть накопленной задолженности. Предыдущий директор, видимо, имел намерение перед уходом доставить неприятности своей бывшей организации. Он стал распускать слух о том, что при новом директоре заработная плата будет снижена вдвое (доказательство — не всю задолженность выплатили, больше ничего платить не будут). Работники возмутились предполагаемым снижением заработной платы и организовали митинг возле здания

администрации. В целях погашения конфликта новому директору было рекомендовано провести собрание с представителями от участников, на котором он должен был объяснить, что выплата была произведена авансом исходя из имеющихся на счету организации средств. Далее новой администрации требовалась одна неделя для выяснения ситуации. Ни о каком снижении окладов речи не было. Конфликт был улажен.

Приведенные примеры показывают, что если раньше трудовые мигранты не выступали в защиту своих прав, то изменения в трудовом законодательстве способствовали осознанию своих прав и отстаиванию их.

Довольно сложной остается ситуация с нарушением трудовых прав работников на стройках. Но это проблема не только мигрантов. К сожалению, известны случаи, когда бригада российских работников осталась без оплаты труда только из-за того, что не были оформлены трудовые договоры. Доказать факт работы было довольно сложно, на объекте постоянно сменялись составы бригад, и желающих выступить в защиту было трудно найти.

4.4. ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В СФЕРЕ ЗАЕМНОГО ТРУДА

Стремление повысить гибкость и экономичность производства с момента зарождения заемного труда сопровождалось жалобами и претензиями со стороны работников. Интересно, что проявлялись жалобы не столько от заемных сотрудников, потерявших заработок, сколько от работников, потерявших социальный статус. П. В. Бизюков приводит в пример работников крупного металлургического предприятия, которые работали как раз по схеме заемного труда. После вывода за штат такие работники оказывались, во-первых, без отраслевой принадлежности, во-вторых, официально они числились сотрудниками маленького кадрового агентства без истории и перспектив, что ставило их не в самое удачное положение перед следующим работодателем¹. Данная ситуация еще раз свидетельствует о том, что без должной системы регулирования трехсторонних трудовых отношений заемный труд является весьма конфликтной средой.

Очевидно, что эта сфера требует особого подхода ввиду того, что из-за недостаточного правового регулирования этого аспекта необ-

¹ Бизюков П. В., Герасимова Е. С., Саурин С. А. Заемный труд: последствия для работников. М. : АНО «Центр социально-трудовых прав», 2012.

ходимо еще больше внимания уделять социальной защите заемных работников. Необходимо также разобраться, в чем заключается особенность конфликтов, возникающих в условиях использования заемного труда.

Прежде всего, это конфликты, связанные с социальной напряженностью на предприятии, где имеет место заемный труд. Заемный работник не обладает достаточной мотивацией для работы, так как на предприятии он временно, а значит, не будет стремиться к карьерному росту, получению премий, а в некоторых случаях и вообще к добросовестному исполнению своих трудовых обязанностей. Также все его возможные недовольства по поводу условий труда он вынужден держать при себе, поскольку работодатель, не имея прямого трудового договора с таким работником, может его уволить, не объясняя причину. Кроме того, такой работник не будет вписываться в постоянный трудовой коллектив, сложившийся на предприятии, а сами постоянные работники, соответственно изначально имеют предвзятое к нему отношение, так как заемный труд ослабляет позиций профсоюза (уменьшается членская база, количество собираемых взносов, ослабляется влияние, ослабевает защитная функция, труд становится менее защищенным и т. д.). Следовательно, на предприятиях, где одновременно активно действуют профсоюзы и схемы заемного труда, имеет место высокая социальная напряженность, способная порождать конфликты. Дело в том, что их принадлежность к разным организациям почти всегда вызывает трения между работниками, а из-за угрозы конкуренции между ними ослабевает готовность сотрудничать. В ходе такой конкуренции у работников разрастается неприязнь друг к другу, а это приводит к конфликтам.

Еще один весьма конфликтогенный фактор заемного труда — заработная плата. Результаты исследований¹ показывают, что заемные работники за одинаковый труд получают примерно на 30–40 % меньше, чем постоянные работники этого же предприятия². Другими словами, речь идет о дискриминации заемных работников. Помимо того, что их зарплата и так занижена, в некоторых случаях еще и наблюдаются задержки выплаты зарплат заемным работникам. Таким образом, заемные работники зачастую ощущают себя людьми второго сорта, а изменить что-либо они просто не способны.

Немаловажным конфликтогеном в условиях заемного труда также является продолжительность рабочего времени и графики работы.

¹ Бизюков П. В., Герасимова Е. С., Саурин С. А. Указ. соч. С. 109.

² Исследование проводилось до изменений, внесенных в Трудовой кодекс в 2015 году, о чем подробнее будет сказано далее.

Безусловно, эта проблема наблюдается и у постоянных сотрудников, однако таких работников нельзя заставить работать сверхурочно или в выходные без их согласия. Заемным же работником при его гибком графике труда гораздо проще манипулировать, его труд можно привлекать в зависимости от того, как это выгодно для работодателя. До 2015 года было много нареканий со стороны заемных работников по поводу условий труда.

Федеральным законом № 116-ФЗ от 5 мая 2014 года в Трудовой кодекс внесена ст. 56.1, которая запрещает заемный труд (вступила в силу с 1 января 2016 г.). Этим же законом Трудовой кодекс дополнен гл. 53.1 (также вступившей в силу с 1 января 2016 г.) «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)».

И в том (заемный труд), и в другом (договор о предоставлении труда работников) случае есть работник, труд которого передается от работодателя к другому лицу/организации, который распоряжается переданным трудом. При этом у работника с тем, кто распоряжается трудом, трудовых отношений не возникает, а с тем, кто предоставляет труд, они не разрываются. Работодателем лиц, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала), является это агентство. Именно оно несет всю полноту ответственности за соблюдение трудового законодательства и прав своих работников. Поэтому законодатель возлагает на него дополнительную обязанность по осуществлению контроля за действиями принимающей стороны (ч. 10 ст. 341.2 ТК РФ), с которой работника не связывают трудовые отношения.

Еще один признак, введенный законодательством, — в случае заемного труда срок передачи труда работника не ограничивался, в случае предоставления труда такого рода передача должна носить временный характер (на срок до 9 месяцев).

Повышены требования к частным агентствам занятости: они должны пройти аккредитацию на право осуществления данного вида деятельности¹.

На законодательном уровне появилось ряд гарантий, которые призваны обеспечить соблюдение прав и законных интересов работни-

¹ Правила аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала): Утверждены Постановлением Правительства РФ № 1165 от 29 октября 2015 г.

ков, направляемых для выполнения работы к лицам, не являющимся их работодателями. Наиболее существенные из них:

— гарантии оплаты труда работника в соответствии с выполняемой работой и не ниже, чем это установлено для других работников принимающей стороны, выполняющих аналогичную трудовую функцию;

— гарантии охраны труда, включая обеспечение средствами защиты, предоставление компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, расследование несчастного случая на производстве;

— не допускается привлечение труда для выполнения работ на рабочих местах, условия труда на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда;

— в целях защиты прав работников принимающей стороны и исключения конфликта интересов между работниками частного агентства занятости и работниками принимающей стороны Закон о занятости¹ ограничивает возможность привлечения труда для замены участвующих в забастовке работников принимающей стороны и в других аналогичных случаях.

Перечисленные гарантии при условии их выполнения снижают конфликтогенность факта предоставления труда. Вместе с тем остается ряд существенных проблем, которые не оговариваются изменениями в законодательстве. К их числу можно отнести проблему реализации принципа социального партнерства. В частном кадровом агентстве, предоставляющем труд другому лицу по договору, постоянный состав работников ограничен его собственным персоналом. Те работники, труд которых предоставляется, могут и не числиться в кадровом агентстве до момента появления заказа на конкретный труд, конкретной профессии и квалификации. Такой работник не является членом какого-либо профсоюза. Коллективный договор, действующий в принимающей организации, не распространяется на работников, чей труд предоставляется по договору. Крайне сложно представить ситуацию, при которой коллективный договор может появиться в частном кадровом агентстве, распространяющуюся на работников, чей труд предоставляется по договору другим лицам. Не понятно, как собрать собрание работников и кого собирать, при какой численности возникает правомочность собрания, если

¹ Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» № 1032-1 от 19 апреля 1991 г.

у кадрового агентства постоянно меняется состав тех, с кем подписаны трудовые договоры.

Следующий немаловажный источник конфликтов в условиях предоставления труда исходит из ситуаций, связанных с оформлением больничных листов. Теоретически исходя из действующего законодательства частное агентство занятости должно оплатить три дня, а далее оно также должно оплачивать, но получит компенсацию от фонда социального страхования¹. Зачастую даже постоянные работники, защищенные профсоюзом и законодательством, не берут больничный лист, опасаясь потерять рабочее место.

Законодательно не оговорена ситуация предоставления отпусков. Есть ограничение на длительность работы по программе предоставления труда по договору (9 месяцев). Трудно представить, что частное агентство занятости по прошествии 9 месяцев будет сохранять трудовые отношения с работником и предусмотрит выплату отпускных.

Не вызывает сомнения тот факт, что предоставление труда по договору потенциально имеет высокую степень конфликтогенности. При этом причин для возникновения конфликтов в таких условиях довольно много, и они требуют особого подхода и законодательного регламентирования.

¹ Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» № 165-ФЗ от 16 июля 1999 г.

Глава 5

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ АСПЕКТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ «ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖНЫЙ СУД» В МОСКВЕ И АНАЛИЗ СИТУАЦИИ В ДРУГИХ РЕГИОНАХ

В период проведения программы международного сотрудничества РФ и ЕС реализовался проект по программе ТАСИС EDRUS 9707 «Поддержка и осуществление социальной реформы и системы трудовых отношений (социальное партнерство и трудовые споры)». В рамках проекта в 2000–2001 годах был создан ряд организаций, которые имели целью развитие трудового законодательства и доведения до практического применения некоторых наработок, которые используются в странах с развитым рынком труда и развитым трудовым законодательством.

Первая такая организация — Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» — создана в Москве по решению Московской трехсторонней комиссии. Учреждение создавалось как некоммерческое, деятельность которого финансировалась из бюджета города Москвы в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

Две организации, в Санкт-Петербурге и в Пензе, создавались как некоммерческие организации, но бюджетного финансирования этих организаций не предусматривалось.

Четвертая организация в Перми создавалась при Пермском университете на базе Исследовательского центра по трудовым отношениям, в котором основную загрузку и средства давали социологические исследования.

Организация в Пензе работала менее года. В Санкт-Петербурге организация, созданная по проекту ТАСИС, задумывалась как продолжение одного из региональных подразделений Службы по урегулированию коллективных трудовых споров, которая в связи с административными преобразованиями вскоре была закрыта. Однако Санкт-Петербург не стал финансировать урегулирование споров в других субъектах Северо-Западного федерального округа. Созданная по проекту организация просуществовала около года и также имела явно небольшое финансирование. Обе организации были закрыты в связи с недостаточным объемом финансирования. Большой

объем финансирования требовал некоторых решений на федеральном уровне, без которых региональные власти брать на себя ответственность не хотели.

Исследовательский центр в Перми просуществовал несколько лет и закрылся в связи с уходом его директора. Работы по содействию урегулированию коллективных трудовых споров велись за счет выполнения проектов по тематике социологии трудовых отношений.

Таким образом, из четырех организаций к настоящему времени действует только одна — Учреждение «Трудовой арбитражный суд» в Москве.

Первоначальным импульсом создания по примеру многих европейских стран постоянно действующего органа для разрешения коллективных трудовых споров была инициатива Московской Федерации профсоюзов в 1999 году, поддержанная на Международной конференции МОТ в Москве «Социально-трудовая сфера: преодоление негативных последствий переходного периода в Российской Федерации».

Было предложено создать модельный трудовой арбитраж в виде эксперимента. Проект ТАСИС и Московское бюро МОТ поддержали инициативу, участвовали в переговорах на московском и федеральном уровнях. В 2001 году было подписано Соглашение между Министерством труда и социального развития РФ и Правительством Москвы с участием московских объединений профсоюзов и московских объединений предпринимателей (работодателей) о совместной деятельности по реализации государственной политики в области занятости населения Москвы. В рамках этого Соглашения социальные партнеры Москвы выразили намерение создать специализированную организацию по разрешению коллективных трудовых споров. 11 сентября 2001 года было принято Постановление Правительства г. Москвы № 840-ПП «О создании Учреждения “Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров”». Самым важным компонентом создания и продолжения деятельности Трудового арбитражного суда являлось то, что Правительство Москвы на основании Московского трехстороннего соглашения предусматривало в Законе о бюджете города Москвы финансирование Учреждения «Трудовой арбитражный суд».

Форма эксперимента была выбрана в связи с тем, что на тот период времени создание такой организации опережало российское законодательство. Действующий Федеральный закон № 175-ФЗ от 25 ноября 1995 года предусматривал рассмотрение коллективного трудового спора во временном трудовом арбитраже, создаваемом сторонами

конфликта при активном участии Службы по урегулированию коллективных трудовых споров, функции которой позднее были закреплены за Федеральной службой по труду и занятости¹. Законодательство не предусматривало возможности создания постоянно действующего специализированного органа по рассмотрению коллективных трудовых споров, учреждаемого социальными партнерами.

Одним из первых шагов Учреждения «Трудовой арбитражный суд» стало формирование первого в России списка трудовых арбитров, который прошел утверждение в Минтруде РФ. В настоящее время списки трудовых арбитров сформированы в 80 (из 82) субъектах Российской Федерации. Во многих регионах были предприняты усилия по проведению специальных обучающих семинаров для трудовых арбитров по примирительным процедурам при разрешении КТС.

Осенью 2003 года прошли два мероприятия, посвященные разрешению трудовых споров. В сентябре 2003 года в Академии труда и социальных отношений прошла научно-практическая конференция на тему «Проблемы защиты трудовых прав граждан». В ноябре 2003 года в Москве была проведена общероссийская научно-практическая конференция «Перспективы развития в России системы разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров». На этой конференции присутствовали представители трехсторонних комиссий из 54 регионов Российской Федерации. В Резолюции конференции отмечалось, что правовая база не в полной мере обеспечивает реализацию задач системы социального партнерства в части разрешения коллективных трудовых споров, подчеркивалось, что участие социальных партнеров повышает эффективность разрешения споров, повышает доверие социальных партнеров к создаваемым специализированным организациям. Участники конференций отметили целесообразность поэтапного создания трудовых арбитражей в других регионах РФ.

Следующим шагом в развитии системы урегулирования коллективных трудовых споров стал 2006 год. Был принят Федеральный закон № 90 от 30 июня 2006 года, который внес ряд положительных изменений в Трудовой кодекс РФ. В частности, в соответствии со ст. 416 ТК РФ усилена форма ответственности за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашений, достигнутых в ходе примирительных процедур, неисполнение решений

¹ Указ Президента РФ № 314 от 9 марта 2004 г., предусматривающий реформу Правительства РФ.

трудового арбитража, именно решений, а не рекомендаций, как это было в Законе ранее.

В соответствии с изменениями, внесенными в Трудовой кодекс Российской Федерации, вступившими в силу с октября 2006 года, федеральный и региональный уровни разграничили полномочия по урегулированию КТС.

В соответствии со ст. 407 ТК РФ федеральный уровень оставил за собой урегулирование споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также в тех организациях, в которых в соответствии с законодательством забастовка не может быть проведена. Ответственность за содействие урегулированию коллективных трудовых споров во всех остальных организациях возложена на региональные органы власти.

Соответствующие изменения внесены в Федеральный закон № 184-ФЗ от 6 октября 1999 года «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» (изменения в пп. 44 п. 2 ст. 26.3, внесенные Федеральным законом № 258-ФЗ от 29 декабря 2006 г.), предусматривают на региональном уровне возможность выделения средств на реализацию государственной функции содействия урегулированию коллективных трудовых споров и проведения примирительных процедур.

Организация обучения трудовых арбитров в соответствии с действующей редакцией ТК РФ остается прерогативой федерального уровня. Остаются нерешенными ряд организационных и финансовых вопросов:

— федеральный уровень не представил методических указаний о том, каковы организационные условия привлечения трудовых арбитров к урегулированию коллективных трудовых споров; какова процедура отвлечения избранного трудового арбитра с его основного места работы и направление в организацию для участия в примирительных процедурах;

— не регламентирован процесс финансового сопровождения привлечения посредников и трудовых арбитров к примирительным процедурам (каким образом осуществляется компенсация потерь трудовым арбитрам, привлекаемым для выполнения функций посредника или трудового арбитра; как компенсировать командировочные расходы трудового арбитра);

— нет утвержденной программы подготовки трудовых арбитров; нет документа, описывающего набор знаний, которым должны обла-

дать люди, берущиеся выполнять функции содействия урегулированию коллективного трудового спора на различных стадиях.

Отсутствие типовых документов, разработанных на федеральном уровне и прошедших процедуру обсуждения на Российской трехсторонней комиссии, является причиной отсутствия в регионах документов, регламентирующих выполнение услуги по урегулированию коллективных трудовых споров.

Следующим шагом развития законодательства, касающегося процедур разрешения коллективных трудовых споров, явилось принятие Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров» № 334-ФЗ от 22 ноября 2011 года. Данный закон предлагает на уровне регионов создавать при трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений постоянно действующие трудовые арбитражи для разрешения коллективных трудовых споров (ПДТА).

Основная задача ПДТА — рассматривать и разрешать коллективные трудовые споры. В то же время ПДТА — это организационная инфраструктура, обеспечивающая:

- соблюдение прав спорящих сторон;
- содействие выполнению сроков примирительных процедур;
- разрешение коллективных трудовых споров в рамках правового поля.

Функционирование ПДТА — это необходимый компонент снижения социальной напряженности в ситуации, когда конфликт интересов сторон заложен природой трудовых отношений.

Но в настоящее время создание ПДТА наталкивается на ряд проблем, вызванных особенностями трансформации законодательства.

Во-первых, не ясна организационно-правовая форма ПДТА. Во-вторых, региональная трехсторонняя комиссия не является юридическим лицом, и она не может выступать учредителем вновь создаваемой структуры. Трехсторонняя комиссия может создавать рабочие группы. Но их временный характер противоречит новой версии ст. 404 ТК РФ, в которой говорится о постоянном характере работы ПДТА.

Соблюдение сжатых сроков примирительных процедур, установленных в ТК РФ, крайне сложно выполнить, а несоблюдение сроков процедур может вызывать новые причины для конфликта, не содействовать его разрешению, а способствовать переходу к формам защиты вне рамок правового поля. В целях снижения социальной

напряженности гораздо эффективнее работать со спорящими сторонами на самых ранних стадиях, предотвращая возникновение коллективного трудового спора (в юридическом смысле). Одним из условий скорейшего разрешения конфликта является доступность консультаций, доступность получения содействия сторонам в нахождении решения и выполнении предусмотренных законодательством примирительных процедур, включая подбор посредников или трудовых арбитров. Создать эти условия призваны именно постоянно действующие структуры, а не временные, тем более те, что создают спорящие стороны, находясь в конфликте.

В ТК РФ (ст. 23) социальное партнерство в сфере труда рассматривается как система взаимоотношений между работниками, работодателями и органами государственной власти, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей. ПДТА есть орган, целью которого является разрешение неурегулированных разногласий и согласования интересов в конфликтной ситуации. Статья 27 ТК РФ говорит, что совместное участие социальных партнеров в разрешении коллективных трудовых споров является одной из форм социального партнерства. Исходя из этих деклараций ПДТА, и в частности Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» задумывались как независимые органы, как элементы системы социального партнерства, созданные совместным решением объединения работодателей, объединения профсоюзов при участии органа власти.

В настоящее время создание постоянно действующих трудовых арбитражей наталкивается на ряд проблем, вызванных особенностями трансформации законодательства.

Во-первых, в соответствии со ст. 404 ТК РФ, в постоянно действующем трудовом арбитраже порядок формирования состава трудового арбитража для разрешения конкретного трудового спора и его регламент определяются Положением о постоянно действующем трудовом арбитраже (Уставом постоянно действующего трудового арбитража), утверждаемым соответствующей трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

Федеральный орган по труду должен был разработать типовой Устав трудового арбитража (ст. 404 ТК РФ с учетом изменений, внесенных Федеральным законом № 334-ФЗ от 22 ноября 2011 г.), но такого документа в настоящее время нет, следовательно, нет ясности о содержании типового Устава трудового арбитража, об организационно-правовой форме вновь создаваемой структуры.

Во-вторых, региональная трехсторонняя комиссия не является юридическим лицом. Следовательно, трехсторонняя комиссия не может выступать учредителем организации любой организационной формы. Трехсторонняя комиссия может создавать временные рабочие группы. Но их временный характер противоречит новой версии ст. 404 ТК РФ, в которой говорится о постоянном характере работы трудового арбитража.

Изменения в ГК РФ, внесенные в мае 2014 года (Федеральный закон № 99-ФЗ от 5 мая 2014 г.), фактически ликвидировали возможность совместного участия социальных партнеров в создании ПДТА как организации. По ГК РФ с учетом внесенных в мае 2015 года изменений у учреждения может быть только один учредитель (ст. 120 ГК РФ).

Если рассматривать некоммерческие организации, то в соответствии с ГК РФ некоммерческие организации могут создаваться в форме потребительских кооперативов, общественных или религиозных организаций (объединений), торгово-промышленных палат, благотворительных и иных фондов. Необходимо отметить, что ст. 50 ГК РФ предусматривает возможность существования некоммерческих организаций в других формах, но они должны быть предусмотрены отдельным законом.

В связи с отсутствием в действующем законодательстве организационно-правовой формы, соответствующей целям ПДТА, целесообразно принятие федерального закона, регламентирующего формирование такой организационно-правовой формы, как «специализированные организации, создаваемые в рамках системы социального партнерства». Пример уже есть: такая форма указана в Законе города Москвы «О социальном партнерстве в городе Москве» (№ 4 от 11 ноября 2009 г., ст. 3, 9, 10, 12).

Применение аналогичной организационно-правовой формы на федеральном уровне потребует внесения изменений в Гражданский кодекс, а также в целях обеспечения возможности финансирования внесения изменений в Бюджетный кодекс, в Федеральные законы «О контрактной системе...», «О защите конкуренции».

Изменения в перечисленных законах должны регламентировать порядок реализации обязательств органов исполнительной власти, предусмотренных соглашениями в рамках системы социального партнерства в сфере трудовых отношений, а также порядок расходования бюджетных средств по данным соглашениям, который определяется решениями соответствующего уровня трехсторонними комиссиями

по регулированию социально-трудовых отношений и закрепляется региональными трехсторонними соглашениями.

Одно из изменений в ТК РФ, внесенное Федеральным законом № 90-ФЗ от 30 июня 2006 года, следующее: трудовой арбитраж выносит не рекомендации, как это было ранее в ТК РФ, а решения. Данные решения в настоящее время опираются только на предварительное согласие сторон. Неисполнение работодателем решения трудового арбитража влечет за собой право работников на организацию забастовки, что фактически не заканчивает конфликт, а продолжает его.

Представляется целесообразным подкреплять решение ПДТА, кроме соглашения сторон, еще и механизмом государственного принудительного исполнения. Для реализации этого предложения необходимо внесение изменений в ТК РФ и в Федеральный закон № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». Эти изменения должны относить решения ПДТА при трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений, вынесенные по КТС, к числу исполнительных документов¹.

Внесение в законодательство представленных изменений позволит более четко построить систему взаимоотношений социальных партнеров, определить и конкретизировать специфику создания, финансирования и функционирования специализированных организаций, выполняющих функции социального партнерства в социально-трудовой сфере, а именно постоянно действующих трудовых арбитражей при региональных трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений. Трехсторонние комиссии смогут осуществлять контроль деятельности постоянно действующих трудовых арбитражей.

¹ *Гладков Н. Г.* К вопросу о совершенствовании законодательства о коллективных трудовых спорах // Социальное партнерство и процедура разрешения коллективных трудовых споров: теория, практика, тенденции развития : материалы конференции. М. : Пашков дом, 2013. С. 59–66.

Глава 6

ОПЫТ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ И ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Внимания заслуживает опыт разрешения трудовых конфликтов в Санкт-Петербурге и Ленинградской области. В июне 2004 года в рамках трехстороннего партнерства Правительства Санкт-Петербурга и Ленинградской области с Межрегиональным объединением «Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области» (ЛФП) и Союзом промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга была создана Автономная некоммерческая организация «Центр примирительных процедур по трудовым спорам» (далее — АНО). Фактически АНО начала свою работу только в 2005 году. При создании учредителями были поставлены задачи оказания юридической помощи работникам и работодателям в рамках действующего трудового законодательства при урегулировании трудовых конфликтов и споров на досудебных этапах.

Учредителями организации стали Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Санкт-Петербурга и МО «Федерация профессиональных союзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области».

Автономная некоммерческая организация «Центр примирительных процедур по трудовым спорам» являлась не имеющей членства некоммерческой организацией, учрежденной на основе добровольных имущественных взносов, преследуя общественно-полезные цели. Данные взносы формировались следующим образом: Федерация профсоюзов выделяла специальное помещение, Союз работодателей оплачивал коммунальные услуги, а Правительство города оплачивало работу персонала Центра.

Основными целями Центра в соответствии с уставом являлись:

- защита прав и законных интересов работников и работодателей;
- содействие социальному сотрудничеству между работниками и работодателями.

Основными задачами Центра были провозглашены:

- стремление к урегулированию трудового спора на стадии примирительной процедуры и к заключению мирового соглашения;

- содействие урегулированию индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- оказание методической помощи по вопросам, связанным с разрешением трудовых споров;
- оказание консультативной помощи по разрешению трудовых споров; рассмотрение трудовых споров.

Для достижения своих целей Центр должен был осуществлять следующую деятельность:

- информационную, включая оповещение представителей работников и работодателей о возможности и порядке обращения в органы, рассматривающие трудовые споры;
- консультативную (помощь по порядку оформления и обращения в органы, рассматривающие трудовые споры);
- организационную, направленную на организацию и обеспечение процедуры рассмотрения трудового спора;
- юридическую (разрешение трудового спора по существу, обобщение практики урегулирования трудовых споров, обучение квалифицированных кадров);
- образовательную (организация семинаров, конференций, совещаний по вопросам, относящимся к компетенции Центра).

Первоначальный состав Правления сроком на два года формировался из числа представителей учредителей.

Технология осуществления провозглашенных Центром целей была разработана сотрудниками АНО и представляла собой два процесса:

- примирительные, досудебные процедуры, с целью заключения мирового соглашения;
- рассмотрение и оказание методической и консультативной помощи по разрешению трудовых споров.

Основой примирительной процедуры являлась встреча сторон трудового конфликта. Целью такой встречи было заключение мирового соглашения. В этих встречах обязательно участие директора и юрисконсульта АНО. Данные процедуры для работников Санкт-Петербурга и Ленинградской области осуществлялись бесплатно. Для обеих сторон выделялись представители (они могли быть избраны стороной конфликта из числа работников АНО). Стороны могли представлять свои интересы самостоятельно, но, как показала практика, чаще всего они выбирали одного из работников АНО — лицо, обладающее специальными знаниями в области урегулирования трудовых конфликтов. Такие знания подтверждались международными сертификатами.

Рассмотрение и оказание методической и консультативной помощи по разрешению трудовых споров. На этапе консультаций, при личной встрече со специалистами Центра определялась дальнейшая технология разрешения спора в зависимости от категории спора: коллективный или индивидуальный. В случае индивидуального спора специалистом центра во время проведения консультаций могло быть оказано содействие в составлении:

- искового заявления для передачи индивидуального трудового спора в судебную систему общей юрисдикции;
- обращения в государственную инспекцию труда по Санкт-Петербургу (Ленинградской области);
- обращения в прокуратуру.

Надо отметить, что практика юридической помощи использовалась только по желанию работника и совокупности наличия всех подтверждающих нарушения документов, желания работника отстаивать свои права в государственных органах и нежелания работодателя проходить примирительные процедуры, заключать мировое соглашение.

Как показала практика методической и консультативной помощи, временные затраты на одного посетителя составляли от 30 минут до 1 часа (при составлении обращений в государственные органы до 3 часов), следовательно общая максимальная пропускная способность АНО (один юрисконсульт) составляла 120 человек в месяц.

В 2005 году в результате недостаточного финансирования коммунальных услуг Союзом промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга в АНО было принято решение проводить часть консультаций на коммерческой основе. С этой целью руководителем АНО было разработано соответствующее Положение, основой которого стал анализ рынка юридических услуг с учетом снижения их стоимости на 10 %. К сожалению, организационно-правовая форма АНО (автономная некоммерческая организация) поставила существенную преграду к оказанию платных юридических услуг.

В целях создания большего удобства для посетителей, работники АНО велись разработки новых режимов рабочего времени, заключающиеся в проведении консультаций после 18:00 по рабочим дням и в выходные дни.

Кратковременность существования АНО не позволяет в полном объеме оценить эффективность его работы. Однако, несомненно, подобная форма разрешения трудовых конфликтов имеет свои перспективы. Статистика обращений в Центр показывает, что часть работников стремилась использовать данную форму разрешения трудовых

конфликтов. Если в первый год существования Центра в него обратилось 596 человек, то только за первый квартал 2006 года было зарегистрировано 414 обращений. При этом 90 % обращений было от работников малых и средних предприятий, где практически отсутствовали профсоюзы. Для многих из обратившихся это был практически единственный способ разрешить возникший трудовой спор.

Наибольшее число конфликтов было зарегистрировано на предприятиях торговли (2005 г. — 312, 2006 г. — 210), строительной индустрии (соответственно 164 и 83) и медицины (соответственно 120 и 61).

Деятельность Центра оказалась востребована всеми, кто оказался без материальной поддержки и нуждался в квалифицированной юридической помощи. Важно отметить, что Центром была разработана 108-часовая программа подготовки внештатных посредников и арбитров.

К сожалению, в 2009 году деятельность АНО была приостановлена в связи с отсутствием финансирования и средств на заработную плату работников. Поэтому оказание услуг гражданам и работодателям было прекращено.

ГЛОССАРИЙ

Акция протеста профсоюзов (массовая) — традиционная форма протеста (демонстрация, шествие, митинг и т. п.), не связанная, как правило, с прекращением работы. Массовой считается акция, если в ней приняли участие не менее 7–10 % членов организации.

Антизабастовочный фонд — фонд, создаваемый из взносов входящих в ассоциацию работодателей и используемый для финансирования антипрофсоюзных акций и поддержки тех работодателей, на предприятии которых происходит забастовка.

Аутсорсинг — передача выполнения непрофильных функций предприятия сторонним организациям.

Аутстаффинг — система найма работников через кадровые агентства или иные сторонние организации при выполнении трудовых обязанностей в организации — получателе услуги.

Взаимные консультации — средство взаимного информирования представителей работников и работодателей о своих основных требованиях в процессе развития трудового конфликта.

Забастовка — одна из форм разрешения трудового конфликта, при которой работники отказываются исполнять свои обязанности с целью добиться от работодателей или властей удовлетворения собственных требований. Забастовка может быть официальной, проводимой при поддержке профсоюза, или неофициальной.

Захват предприятия — акция, во время которой работники, оставаясь на предприятии, полностью парализуют его деятельность, блокируют вход и выход, администрации.

Индивидуальный трудовой конфликт — противоречия между работником и работодателем, при которых действие одной стороны, столкнувшись с интересами другой, препятствует реализации ее целей. С правовой точки зрения индивидуальный трудовой спор всегда связан с нарушением трудовых прав и обязанностей одной из сторон.

Индивидуальный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (Трудовой кодекс РФ, ст. 381).

Коллективные переговоры — переговоры между работниками в лице их представителей, работодателей в лице их представителей и органов государственной власти по поводу заключения (изменения) коллективного договора. Коллективные переговоры с участием органов государственной власти проводятся с целью заключения соглашений.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (Трудовой кодекс РФ, ст. 398).

Конфликт — а) разновидность взаимодействия между лицами и группами лиц, вызванная наличием субъективных и/или объективных противоречий и имеющая своей целью их разрешение посредством участия в процессе активного и/или пассивного противодействия; б) специфическая организованность деятельности, в которой противоречие удерживается в процессе его разрешения (*Хасан Б. И., Сергоманов П. А.* Разрешение конфликтов и ведение переговоров : учеб. пособие. М., 2001. С. 28).

Конфликтная ситуация — а) накопившиеся противоречия, связанные с деятельностью субъектов социального взаимодействия и объективно создающие почву для реального противоборства между этими субъектами; б) процесс формирования объекта конфликта. Высшая стадия развития социально-трудового конфликта, начало открытого противостояния противоборствующих сторон.

Конфликтное взаимодействие — процесс взаимных воздействий субъектов конфликта, в рамках которого происходит изменение показателей напряженности конфликта, его динамики, а также возникает эффект конвергенции.

Конфликтоген — действие или бездействие одного или нескольких субъектов, способное привести к возникновению конфликтной ситуации или трансформации методов борьбы.

Локальные нормативные акты — это документы, содержащие нормы трудового права, которые принимает работодатель в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями и иными требованиями к будущим работникам (Трудовой кодекс РФ, ст. 8).

Медиация — технология альтернативного урегулирования конфликтов и споров во внесудебном порядке с участием посредника. Цель медиации — достижение добровольного обоюдного согласия и выработка действенного, взаимоприемлемого и жизнеспособного решения конфликта в юридическом, психологическом и социальном аспектах.

Медиатор (посредник) — специалист, призванный разрешать различные конфликты с помощью технологии медиации, деятельность которого направлена на поиск конструктивного и взаимовыгодного решения спора для всех субъектов конфликта.

Нетипичная занятость — занятость, противоположная стандартной, основанной на работе в штате организации по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок.

Примирительные процедуры — процедуры, применяемые в соответствии с трудовым законодательством для разрешения коллективного трудового спора. В Российской Федерации существуют три вида примирительных процедур: рассмотрение спора примирительной комиссией, привлечение посредника и трудовой арбитраж. Обязательной процедурой является только рассмотрение спора примирительной комиссией.

Социальное партнерство — а) система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса: работников и работодателей, основанная на равном сотрудничестве; б) система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений (Трудовой кодекс РФ, ст. 23); в) цивилизованная форма общественных отношений в социально-трудовой сфере, обеспечивающая согласование и защиту интересов работников, работодателей (предпринимателей), органов государственной власти, местного самоуправления путем заключения договоров, соглашений и стремления к достижению консенсуса, компромисса по важнейшим направлениям социально-экономического и политического развития (*Михеев В. А.* Основы социального партнерства: теория и политика : учебник для вузов. М. : Экзамен, 2001. С. 23).

Технология разрешения конфликта — комплекс методов разрешения конфликта, применяемых субъектом конфликта или посредником в произвольном порядке для придания конфликту институционализованного вида, снижения уровня агрессии, ограничения локальных рамок конфликта и числа его участников.

Трудовое законодательство — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовые отношения складываются между гражданином, с одной стороны, и организацией (работодателем) — с другой. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных производных от них отношений. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовой кодекс РФ, акты органов местного самоуправления, а также коллективные договоры, соглашения о труде и иные локальные нормативные акты. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства (Трудовое законодательство // Юридический энциклопедический словарь / отв. ред. М. Н. Марченко. М. : Проспект, 2006. С. 734).

Трудовой конфликт — это вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия сферы трудовых отношений. Кроме столкновения

в области трудовых правоотношений, он часто включает столкновение интересов, ценностей, потребностей. В качестве субъектов трудовых конфликтов выступают: трудовые коллективы, администрация, профсоюзные комитеты, органы управления государства разного уровня.

Трудовой спор — а) документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т. п.) трудовому договору и/или действующим нормативным документам. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и имеют целью не допустить перерастание трудового спора в трудовой конфликт (*Эйдельман Я. Л. Трудовой спор // Социология труда : теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб. : Наука, 2006. С. 362–363*); б) разногласие, возникающее между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией — с другой, по производственно-трудовым вопросам (*Новиков В. А. Толковый словарь по рыночной экономике. М. : Экономистъ, 2007*).

ЛИТЕРАТУРА

Александрова Е. В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения / Е. В. Александрова. — М., 1993.

Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие / А. И. Балашов. — СПб., 2008.

Бойко В. В. Конфликты в трудовом коллективе и пути их разрешения / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев // Психологический журнал. — 1983. — Т. 4, № 3. — С. 51–60.

Вересов Н. Н. Формула противостояния, или как устранить конфликт в коллективе. Книга для руководителя / Н. Н. Вересов. — М. : Флинта, 1998.

Власов В. И. Разрешение индивидуальных трудовых споров / В. И. Власов, О. М. Крапивин // Гражданин и право. — 2000. — № 4. — С. 50–57.

Власова В. И. Разрешение индивидуальных трудовых споров / В. И. Власов, О. М. Крапивин // Гражданин и право. — 2000. — № 5. — С. 66–72.

Герхард П. Как в США разрешают трудовые конфликты / П. Герхард // Человек и труд. — 1994. — № 10. — С. 116–119.

Гонцов Н. И. Способы разрешения трудовых конфликтов в Российской Федерации / Н. И. Гонцов // Вестник Пермского ун-та. Юрид. науки. — 2010. — № 1. — С. 131–141.

Дедкова И. Ф. Реструктуризация системы управления социально-трудовой сферы в целях предупреждения и разрешения социально-трудовых противоречий / И. Ф. Дедкова, Н. И. Федоров // Теория и практика общественного развития. — 2011. — № 4. — С. 313–315.

Деменева Н. А. Стратегия управления индивидуальными трудовыми конфликтами в организациях / Н. А. Деменева // Гуманитарные исследования СГУПС : сб. науч. тр. — Новосибирск : СГУПС, 2005. — С. 30–37.

Деменева Н. А. Теория и практика завершения социально-трудовых конфликтов / Н. А. Деменева // Наука и молодежь XXI века : материалы науч.-техн. конф. — Новосибирск : СГУПС, 2004. — С. 266–268.

Дикович И. И. От трудовых конфликтов к системе урегулирования коллективных трудовых споров / И. И. Дикович // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы : сб. ст. — М. : Проспект, 2000. — С. 54–60.

Едигарева Ю. Г. Организационная / корпоративная культура в контексте разрешения трудовых конфликтов / Ю. Г. Едигарева, С. М. Федюнина // Вестник Саратов. гос. техн. ун-та. — 2009. — Т. 2, № 1. — С. 257–262.

Зайцев А. К. Социологические методы в регулировании забастовок на предприятии / А. К. Зайцев // Социальная напряженность на производстве : материалы коллоквиума. — Калуга : Потенциал, 1990. — С. 81–87.

Захарчук Л. А. Регулирование социально-трудовых конфликтов в системе образования / Л. А. Захарчук // Управление общественными и экономическими системами. — 2006. — № 2. — С. 36.

Зубкова А. Формы и методы урегулирования трудовых споров и конфликтов / А. Зубкова, Б. Румянцев // Хозяйство и право. — 1998. — № 9. — С. 111–116.

Калашникова С. И. Медиация трудовых споров: зарубежный опыт и перспективы развития в Российской Федерации / С. И. Калашникова // Третейский суд. — 2009. — № 6. — С. 113.

Клинова Е. В. Трудовые конфликты и альтернативные способы их разрешения / Е. В. Клинова // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. — Сер. 4: Государство и право : Реф. жур. — 1999. — № 1. — С. 146–149.

Клок К. Конфликты на работе. Искусство преодоления разногласий / К. Клок, Дл. Голдсмит. — М. : Претекст, 2006.

Ковачик П. Предупреждение и разрешение конфликтов : метод. рек. для руководителей / П. Ковачик, Н. Малиева. — М. : Наука, 1994.

Конфликты в коллективе и пути их преодоления / под ред. Т. Н. Сытько. — Л., 1991.

Корнелиус А. Выиграть может каждый: как разрешать конфликты / А. Корнелиус, Ш. Фэйр. — М. : Стрингер, 1992.

Косых А. Е. Механизмы регулирования трудовых конфликтов в условиях экономического кризиса / А. Е. Косых // Вестник Тамбов. ун-та. — Сер. «Гуманитарные науки». — 2010. — Т. 83, № 3. — С. 110–115.

Косых А. Е. Социальное партнерство как инструмент регулирования трудовых конфликтов в посткризисный период российской экономики / А. Е. Косых // Вести высших учебных заведений Черноземья. — 2010. — № 1. — С. 92–95.

Кочерина Н. И. Этика деловых отношений и предупреждение конфликтов / Н. И. Кочерина // Труд и социальные отношения. — 2010. — № 10. — С. 20–24.

Кудрявцева Д. П. Анализ научных исследований в вопросах урегулирования коллективных трудовых конфликтов / Д. П. Кудрявцева // Горный информ.-аналит. бюл. (науч.-техн. журн.). — 2004. — № 9. — С. 193–197.

Ладанов И. Д. Психологические аспекты преодоления конфликтной ситуации в трудовых коллективах / И. Д. Ладанов, В. П. Галицкий. — М. : Академия народного хозяйства, 1984.

Лазарева Г. П. Рассмотрение трудовых конфликтов в комиссии по трудовым спорам / Г. П. Лазарев // Юридический консультант. — 1998. — № 9–10. — С. 26–27.

Миронов В. К. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) в странах Восточной Европы / В. К. Миронов // Вестник Москов. ун-та. — 1997. — № 2. — С. 71–82.

Миронов В. И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов / В. И. Миронов // Трудовое право. — 2008. — № 4. — С. 3–66.

Никифоров А. Т. Соотношение эффективности и нравственности некоторых приемов разрешения деловых конфликтных ситуаций / А. Т. Ники-

форов // Проблемы нравственной культуры общения. — Вильнюс, 1986. — С. 334–337.

Орбец В. М. Конституционно-правовые основы разрешения трудовых споров в Российской Федерации : моногр. / В. М. Орбец. — М. : НИИ ТРУДА, 2000.

Патракова М. В. Проблемы урегулирования трудовых споров и разрешения социальных конфликтов / М. В. Патракова // Юрист. — 2003. — № 12. — С. 22–26.

Попова Е. А. Третейские трудовые суды как альтернатива разрешения трудовых конфликтов / Е. А. Попова, А. С. Сидорова // Проблемы взаимодействия личности и власти в условиях построения правового государства : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., 31 мая 2010 г. — Курск : Юго-Западный гос. ун-т, 2010. — Ч. 2. — С. 308–312.

Радченко М. В. Трудовые конфликты, пути разрешения и предупреждения / М. В. Радченко. — Биробиджан : Биробиджанский фил. АмГУ, 2006.

Румянцев Б. Г. Социально-экономические проблемы регулирования трудовых споров и конфликтов в условиях рыночной экономики / Б. Г. Румянцев. — М. : Ин-т труда, 1997.

Савич А. В. Совершенствование системы урегулирования трудовых конфликтов / А. В. Савич. — СПб. : Лань, 1999.

Сафонов В. А. Внесудебные процедуры урегулирования трудовых споров / В. А. Сафонов // Российский ежегодник трудового права. — 2007. — № 3. — С. 62–73.

Сафонова О. Д. Социальное партнерство — важный институт предупреждения и разрешения социально-трудовых конфликтов / О. Д. Сафонова // Общественный заказ. — 2010. — № 28.

Силин А. А. Разрешение трудовых споров и конфликтов / А. А. Силин, Д. С. Некипелов // Труд за рубежом. — 2000. — № 2.

Ситникова О. В. Компромисс как стратегия разрешения социально-трудовых конфликтов / О. В. Ситникова // Вестник Ун-та (Гос. ун-т управления). — 2011. — № 4. — С. 95–96.

Ситникова О. В. Стратегия компромисса в регулировании конфликта / О. В. Ситникова // Вестник Ун-та (Гос. Ун-т управления). — 2010. — № 17. — С. 101–103.

Скотт Дж. Г. Сила ума. Способы разрешения конфликтов / Дж. Г. Скотт. — СПб. : ВИС, 1994.

Соколов Ю. В. Новый подход к урегулированию коллективных трудовых конфликтов на промышленных предприятиях / Ю. В. Соколов, Д. П. Кудрявцева // Горный информ.-аналит. бюл. (науч.-техн. журн.). — 2004. — № 7. — С. 84–87.

Соколова Л. А. Трудовые споры и порядок их разрешения / Л. А. Соколова. — М. : Альфа-Пресс, 2004.

Соловьев А. В. Досудебное разрешение трудовых споров и трудовые суды: мифы и реальность / А. В. Соловьев // Кадровик. — 2003. — № 10.

Соловьев А. В. Преодоление трудовых конфликтов коллективного характера : моногр. / А. В. Соловьев. — М. : РАПС, 2008.

Соловьев А. В. Пути предупреждения забастовок: позиция работодателя / А. В. Соловьев // Кадровик. — 2003. — № 11.

Ставцева А. И. Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений) / А. И. Ставцева. — М. : ИнтелСинтез, 1998.

Талецкий П. Н. Организация забастовок в целях разрешения коллективных трудовых споров / П. Н. Талецкий. — М., 2000.

Таскаев Г. С. Забастовка как форма разрешения производственного конфликта и ее последствия / Г. С. Таскаев // Актуальные проблемы экономической социологии : сб. науч. тр. аспирантов и преподавателей кафедры экономической социологии и маркетинга. — М. : КДУ, 2006. — Вып. 7. — С. 187–204.

Таскаев Г. С. Переговорный процесс как один из способов урегулирования организационных конфликтов / Г. С. Таскаев // Актуальные проблемы экономической социологии. — М. : Макс Пресс, 2005. — Вып. 6. — С. 199–221.

Татаринов А. А. О регулировании индивидуальных трудовых конфликтов, значении и возможностях комиссии по трудовым спорам / А. А. Татаринов // Досудебный порядок и альтернативные способы урегулирования споров: зарубежный опыт и перспективы развития в РФ : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Вологда, 22 мая 2007 г. — Вологда : Вологодский ЦНТИ, 2007. — С. 119–125.

Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие / В. Н. Толкунова. — М. : Юрист, 1996.

Федоров Н. И. Аудит социально-трудовых отношений как метод профилактики социально-трудовых противоречий / Н. И. Федоров, В. Н. Дедков // Теория и практика общественного развития. — 2011. — № 3. — С. 344–346.

Хиловская Е. А. Трудовые конфликты: причины, результаты и способы разрешения / Е. А. Хиловская // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 1995. — № 3. — С. 21–25.

Хохлова О. М. Урегулирование трудовых конфликтов в современном российском обществе / О. М. Хохлова // Вестник Вятского гос. гуманит. ун-та. — 2010. — Т. 4, № 3. — С. 84–87.

Храмов В. О. Методы познания и преодоления конфликтных ситуаций в производственном коллективе / В. О. Храмов. — М. : Экономика, 1977.

Черняева Д. В. Правовое регулирование забастовок и локаутов в зарубежных странах / Д. В. Черняева // Труд за рубежом. — 2008. — № 2.

Чикирева И. П. Проблемы правового регулирования рассмотрения трудовых конфликтов в органах государственной трудовой инспекции / И. П. Чикирева // Уголовная юстиция: состояние и пути развития : регион. науч.-практ. конф., Тюмень, 28–29 ноября 2002 г. — Тюмень : Экспресс, 2003. — С. 267–270.

Щербаков А. В. Проблемы регулирования трудовых споров / А. В. Щербаков // Пробелы в российском законодательстве. — 2010. — № 3. — С. 92–96.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА ПО СОЗДАНИЮ ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩЕГО ТРУДОВОГО АРБИТРАЖНОГО СУДА ПРИ ТРЕХСТОРОННЕЙ КОМИССИИ

1. Учредители.

В соответствии со ст. 404 ТК РФ Постоянно действующий трудовой арбитраж для разрешения коллективных трудовых споров (ПДТА) создается при региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, которая не является юридическим лицом и, соответственно, не может являться учредителем нового юридического лица.

Учредителями ПДТА могут стать стороны региональной трехсторонней комиссии, а именно: объединение организаций профсоюзов, объединение работодателей и уполномоченный орган исполнительной власти, в установленном порядке наделенный полномочиями в сфере регулирования социально-трудовых отношений (при условии принятия соответствующего нормативно-правового акта).

2. Организационно-правовая форма ПДТА.

Оказание услуг по разрешению коллективных трудовых споров (КТС) не подразумевает извлечение прибыли. Ст. 407 ТК РФ указывает, что «Государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий

- оказывают методическую помощь сторонам коллективного трудового спора на всех этапах его рассмотрения и разрешения;
- организуют в установленном порядке финансирование примирительных процедур».

Учитывая, что ст. 407 ТК РФ не предполагает оплаты спорящими сторонами услуг по содействию разрешению коллективного спора, ПДТА может быть учрежден в организационно-правовой форме некоммерческой организации.

В Гражданском кодексе предусмотрены две организационно-правовые формы соответствующие особенностям деятельности ПДТА: учреждение и автономная некоммерческая организация (АНО).

Автономная некоммерческая организация имеет два существенных отличия от Учреждения: 1) имущество, переданное автономной некоммерческой организации ее учредителями, является собственностью автономной некоммерческой организации; 2) учредители не отвечают по обязательствам созданной ими автономной некоммерческой организации. То есть Учредители создают организацию, передают имущество и далее АНО должно жить самостоятельно, реализуя права на имущество.

В Учреждении учредитель является собственником имущества созданного им учреждения (ст. 123.21 ГК РФ). Учреждение отвечает по своим обязательствам, находящимся в его распоряжении денежными средствами. Учреждение может не иметь иного дохода, кроме средств, передаваемых ему для достижения установленных целей и задач. Это положение соответствует ситуации с ПДТА, которому фактически передаются от госоргана функция оказания услуги по разрешению КТС и услуги которого (так же как и услуги соответствующего госоргана) для обратившихся спорящих сторон оказываются бесплатно. От деятельности ПДТА выигрывает субъект Федерации за счет снижения социальной напряженности, снижения потерь бюджета, связанных со снижением налоговых поступлений из-за потерянных дней в период забастовки.

Таким образом, наиболее подходящей организационно-правовой формой для ПДТА является некоммерческое учреждение. Такое учреждение, в соответствии с идеями социального партнерства, закрепленными в ТК РФ, могло бы быть создано сторонами социального партнерства.

Но новая редакция ГК РФ внесла ряд новшеств, которые не позволяют это предложение реализовать:

1) в ст. 123.21 прямо указано, что при создании учреждения не допускается соучредительство нескольких лиц;

2) орган государственной власти может учреждать только государственные (муниципальные) учреждения.

Данные ограничения могут быть преодолены в специальном законе, возможность которого предусмотрена п. 6 ст. 3 Федерального закона 99-ФЗ от 5 мая 2014 года. Данный пункт предусматривает, что ограничения к «юридическим лицам, создаваемым Российской Федерацией на основании специальных федеральных законов, положения Гражданского кодекса Российской Федерации о юридических лицах, применяются постольку, поскольку иное не предусмотрено специальным федеральным законом о соответствующем юридическом лице».

В данном случае создается новая специализированная форма организации, учреждаемой в рамках социального партнерства и только для целей воздействия на разрешения и профилактики возникновения КТС.

В целях реализации положений ст. 404 ТК РФ о создании ПДТА при трехсторонних комиссиях целесообразно издание специального федерального закона. В данном Законе целесообразно предусмотреть возможность формирования такой организационно-правовой формы, как «специализированные организации (постоянно действующий трудовой арбитраж), создаваемые в рамках системы социального партнерства»¹. В Законе необходимо предусмотреть возможность:

1) участия социальных партнеров в качестве учредителей создаваемой организации (преодоление ограничения на участие в создании учреждения

¹ Пример уже есть: такая форма предусмотрена в Законе города Москвы «О социальном партнерстве в городе Москве» № 4 от 11 ноября 2009 г.

нескольких лиц только для постоянно действующих трудовых арбитражных судов, создаваемых при соответствующих трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений);

2) участия соответствующих органов исполнительной власти, в установленном порядке наделенных полномочиями в сфере регулирования социально-трудовых отношений, в создании Постоянно действующего трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров (в организационно-правовой форме некоммерческого учреждения) при трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего уровня.

3. Финансирование ПДТА.

В Законе целесообразно оговорить получение созданным постоянно действующим трудовым арбитражным судом субсидии из бюджета на обеспечение деятельности. Созданные ПДТА в соответствии с решением соответствующего уровня трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений имеют право получать субсидии от бюджетов соответствующих уровней без участия в конкурсах/тендерах, при условии направления выделяемых средств на цели реализации примирительных процедур, консультации спорящих сторон по поводу разрешения коллективных трудовых споров, проведение мероприятий по профилактике коллективных трудовых споров.

4. Исполнение решения трудового арбитража по разрешению коллективного трудового спора.

В соответствии с Федеральным законом № 90-ФЗ от 30 июня 2006 года трудовой арбитраж выносит не рекомендации, как это было ранее в ТК РФ, а решения. Данные решения опираются только на предварительное согласие сторон. Работники в случае неисполнения работодателем решения трудового арбитража могут использовать механизм КТС и объявить забастовку. Представляется целесообразным решение ПДТА подкреплять, кроме соглашения сторон, и механизмом государственного принудительного исполнения. Для реализации этого предложения необходимо внесение изменений в ТК РФ и в Федеральный закон № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве». А именно: в случае неисполнения решения ПДТА при трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений, вынесенные по коллективному трудовому спору, ПДТА имеет право выписать предписание, отнесенное к числу исполнительных документов.

Приложение 2
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ
В ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
В ЦЕЛЯХ СОЗДАНИЯ ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩИХ
ТРУДОВЫХ АРБИТРАЖЕЙ ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ»

Проект

Статья 1.

Внести в Федеральный закон от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 3, ст. 145; 1998, № 48, ст. 5849; 1999, № 28, ст. 3473; 2002, № 12, ст. 1093; № 52, ст. 5141; 2003, № 52, ст. 5031; 2006, № 3, ст. 282; № 45, ст. 4627; 2007, № 1, ст. 37, 39; № 22, ст. 2563; № 27, ст. 3213; № 49, ст. 6039, 6061; 2008, № 20, ст. 2253; № 30, ст. 3604, 3616; 2009, № 23, ст. 2762; № 29, ст. 3582, 3607; 2010, № 19, ст. 2291) следующие изменения:

1) пункт 1 статьи 9 изложить в следующей редакции:

«1. Частным учреждением признается некоммерческая организация, созданная одним или несколькими лицами (гражданином, юридическим лицом или сторонами социального партнерства (трехсторонними комиссиями по регулированию социально-трудовых отношений)) для осуществления управленческих, социально-культурных или иных функций некоммерческого характера»;

2) дополнить ст. 9.3 следующего содержания:

«Статья 9.3. Учреждения, образуемые в рамках социального партнерства

1. Учреждением, образованным в рамках социального партнерства, признается некоммерческая организация (постоянно действующий трудовой арбитраж для разрешения коллективных трудовых споров), созданная по решению (двухстороннему, трехстороннему соглашению) органов социального партнерства, комиссий по регулированию социально-трудовых отношений Российской Федерации, субъектов Российской Федерации. В качестве учредителей выступают объединения профессиональных союзов, объединения работодателей, органы исполнительной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации.

2. Имущество учреждения, образованного в рамках социального партнерства, находится у него на праве оперативного управления.

3. Порядок финансового обеспечения деятельности учреждения, образованного в рамках социального партнерства определяется соглашениями, регулирующими социально-трудовые отношения, заключаемыми между объединениями профессиональных союзов и объединениями работодателей, а также органами государственной власти Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Порядок заключения соглашений в рамках социального партнерства регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Учреждение, образованное в рамках социального партнерства, отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными

средствами. При недостаточности указанных денежных средств субсидиарную ответственность по обязательствам такого учреждения несут собственники его имущества».

Статья 2.

Внести в Бюджетный кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 1998, № 31, ст. 3823; 2005, № 52, ст. 5589; 2007, № 18, ст. 2117; 2008, № 29, ст. 3418; 2009, № 1, ст. 18; № 15, ст. 1780; 2010, № 31, ст. 4192) следующие изменения:

1) подпункт 10 пункта 3 статьи 21 дополнить абзацем седьмым следующего содержания: «обязательства в рамках социального партнерства»;

2) дополнить статьей 78.2 следующего содержания:

«Статья 78.2. Финансирование учреждений, образованных в рамках социального партнерства.

В бюджетах бюджетной системы Российской Федерации, субъектов Российской Федерации предусматриваются средства на финансирование учреждений, образованных в рамках социального партнерства.

Порядок определения объема и предоставления указанных средств из федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации устанавливается решением сторон социального партнерства (двухсторонним, трехсторонним соглашением)».

Статья 3.

Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1, ст. 3; № 30, ст. 3014, 3033; 2003, № 27, ст. 2700; 2004, № 18, ст. 1690; № 35, ст. 3607; 2005, № 1, ст. 27; № 19, ст. 1752; 2006, № 27, ст. 2878) следующие изменения:

1) часть первую статьи 27 дополнить абзацами следующего содержания: «учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) при принятии локальных нормативных актов;

участия соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (либо) объединений профсоюзов и объединений работодателей, когда такие комиссии не созданы, в разработке и обсуждении проектов законодательных актов и иных нормативных правовых актов органов государственной власти и органов местного самоуправления, касающихся социально-трудовых вопросов»;

учреждений, созданных в рамках социального партнерства (постоянно действующего трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров);

иные формы, определенные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором»;

2) дополнить статьей 35.2 следующего содержания:

«Статья 35.2. Специализированные организации для разрешения коллективных трудовых споров

1. В Российской Федерации на основании решений Российской трехсторонней комиссии, трехсторонних комиссий субъектов Российской Федерации

по регулированию социально-трудовых отношений могут создаваться специализированные организации (учреждения) для разрешения коллективных трудовых споров (постоянно-действующие трудовые арбитражные суды).

2) Целью деятельности трудовых арбитражных судов является разрешение коллективных трудовых споров, оказание консультационно-правовых услуг в сфере социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений»;

3) статью 401 дополнить частью четвертой следующего содержания:

«Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться в специализированную организацию (учреждение) для разрешения коллективных трудовых споров, созданную сторонами социального партнерства для оказания помощи в урегулировании коллективного трудового спора, а также в выборе посредника, трудового арбитра (постоянно действующий трудовой арбитраж)»;

4) в статье 405:

а) часть первую после слов «трудовые арбитры» дополнить словом «посредник»;

б) часть вторую после слов «их объединений», дополнить словом «посредник»;

в) дополнить частями третьей и четвертой следующего содержания: «На основании письма специализированной организации (учреждения) для разрешения коллективных трудовых споров (постоянно действующего трудового арбитража) работодатель обязан освободить посредника, трудового арбитра от основной работы с сохранением среднего заработка не более одного месяца в течение одного года.

Расходы работодателю на срок, предусмотренный частью третьей настоящей статьи, компенсируются специализированной организацией (учреждением) для разрешения коллективных трудовых споров (постоянно действующий трудовой арбитраж) в пределах средств, предусмотренных в смете Постоянно действующего трудового арбитража на компенсации трудовым арбитрам (посредникам)».

Статья 4.

Часть 3 статьи 19 Федерального закона от 26 июля 2006 года № 135-ФЗ «О защите конкуренции» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2006, № 31, ст. 3434; 2007, № 49, ст. 6079; 2008, № 18, ст. 1941; № 27, ст. 3126; № 45, ст. 5141; 2009, № 29, ст. 3601, 3610; № 52, ст. 6450, 6455; 2010, № 15, ст. 1736; № 19, ст. 2291; № 49, ст. 6409; 2011, № 10, ст. 1281; № 27, ст. 3873, 3880; № 29, ст. 4291; № 30, ст. 4590; № 50, ст. 7343) дополнить пунктом пятым следующего содержания:

«5) финансирование обязательств, предусмотренных двухсторонними, трехсторонними соглашениями, заключенных в рамках социального партнерства».

Президент Российской Федерации

Приложение 3
ТИПОВОЙ УСТАВ ПОСТОЯННО ДЕЙСТВУЮЩЕГО
ТРУДОВОГО АРБИТРАЖНОГО СУДА
ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1. Общие положения.

1.1. Постоянно действующий трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров при трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений является некоммерческой организацией, созданной в соответствии с решением трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений в организационно-правовой форме учреждения в целях, указанных в п. 2.1 настоящего Устава.

1.2. Учредителями Постоянно действующего трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров в соответствии с решением трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений являются:

— орган исполнительной власти соответствующего уровня, в установленном порядке наделенный полномочиями в сфере регулирования социально трудовых отношений,

— соответствующего уровня объединение организаций профсоюзов,

— соответствующего уровня объединение работодателей.

1.3. Полное наименование Постоянно действующего трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров на русском языке: Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров».

Сокращенное наименование на русском языке: Учреждение «Трудовой арбитражный суд».

1.4. Место нахождения Учреждения и его руководителя _____.

Учреждение создается без ограничения срока деятельности.

1.5. Учреждение с момента его государственной регистрации является юридическим лицом, имеет в оперативном управлении обособленное имущество, выступает в качестве истца и ответчика в суде, имеет годовую смету расходов и самостоятельный баланс, открывает в установленном порядке расчетные и иные счета в банках на территории Российской Федерации, имеет печать с полным наименованием на русском языке.

Учреждение от своего имени приобретает и осуществляет имущественные и неимущественные права и иным образом участвует в гражданском обороте в соответствии с действующим законодательством и настоящим Уставом. Учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами.

Учреждение в соответствии с решением учредителей вправе создавать филиалы или представительства. Сведения о создании таких филиалов или представительств должны быть внесены в настоящий Устав.

2. Цели и предмет деятельности Учреждения.

2.1. Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» создано в целях:

— содействия разрешению коллективных трудовых споров в организациях различных форм собственности путем консультации сторон, участия посредника, организации Временного трудового арбитража для вынесения решений по конкретному коллективному трудовому спору, переданному на рассмотрение в Учреждение «Трудовой арбитражный суд»,

— соблюдения прав работников и работодателей в процессе рассмотрения коллективного трудового спора,

— профилактики возникновения коллективных трудовых споров,

— ведения базы данных по трудовым арбитрам региона и организации их обучения.

2.2. Процедуры содействия разрешению коллективного трудового спора, реализуемые Учреждением «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» включают:

— консультирование сторон в целях разрешения коллективного трудового спора на ранних стадиях;

— привлечение трудовых арбитров из базы данных трудовых арбитров региона к примирительным процедурам в целях разрешения коллективного трудового спора, по обращению сторон спора;

— при обращении сторон коллективного трудового спора оказание содействия в разрешении коллективного трудового спора с участием посредника;

— организация временного трудового арбитража из состава трудовых арбитров для вынесения решений по конкретному коллективному трудовому спору, переданному на рассмотрение в Учреждение.

2.3. Сотрудники Учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», состоящие в базе данных трудовых арбитров, по решению спорящих сторон могут выступать в качестве посредников и трудовых арбитров.

2.4. Учреждение не преследует цели извлечения прибыли и вправе заниматься приносящей доходы деятельностью лишь в той мере, в которой это необходимо для достижения целей, указанных п. 2.1 настоящего Устава. Доходы от такой деятельности направляются на содержание Учреждения, оплату труда работников Учреждения и финансирование мероприятий по профилактике возникновения коллективных трудовых споров.

3. Управление учреждением.

Органами управления Учреждения являются:

— совет учредителей;

— директор — единоличный исполнительный орган.

Высшим органом управления является Совет учредителей.

4. Полномочия учредителей.

Учредители осуществляют полномочия собственников в отношении закрепленного за Учреждением имущества и участвуют в пределах своей компетенции в решении иных вопросов деятельности Учреждения путем обсуждения и согласования таких вопросов с другими учредителями.

Решения учредителей по вопросам, относящимся к их компетенции, принимаются коллегиально на заседаниях Совета учредителей в порядке, предусмотренном Учредительным договором от «___» _____ 20__ г.

Учредители не вправе в индивидуальном порядке вмешиваться в исполнительно-распорядительную деятельность Директора Учреждения, если такие полномочия не предоставлены Советом учредителей.

В компетенцию учредителей входят любые вопросы, относящиеся к владению, пользованию и распоряжению имуществом, находящимся в оперативном управлении Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

К исключительной компетенции Совета учредителей относятся следующие вопросы:

- внесение изменений и дополнений в настоящий Устав;
- определение приоритетных направлений и перспектив деятельности Учреждения;
- утверждение консолидированной годовой сметы расходов Учреждения;
- закрепление за Учреждением имущества и выделение ему денежных средств;
- определение порядка формирования и использования имущества Учреждения;
- назначение, установление размера вознаграждения Директора Учреждения, досрочное освобождение от должности Директора Учреждения;
- принятие решения о реорганизации и ликвидации Учреждения;
- утверждение финансового плана, годового отчета и годового бухгалтерского баланса.

Решения учредителей по вопросам, относящимся к их исключительной компетенции, принимаются коллегиально на заседаниях Совета учредителей путем открытого очного голосования.

5. Руководитель Учреждения.

Руководителем Учреждения является Директор, единоличный исполнительный орган, который назначается и освобождается от должности по решению Совета учредителей.

Директор Учреждения обладает следующими полномочиями:

- на основе единоначалия руководит повседневной организационно-хозяйственной деятельностью Учреждения;
- осуществляет постоянный контроль над соответствием предмета деятельности Учреждения целям, указанным в п. 2.1 настоящего Устава, над

соблюдением Учреждением законодательства Российской Федерации, а также за надлежащим ведением делопроизводства;

— без доверенности действует от имени Учреждения;

— по согласованию с Советом учредителей открывает представительства и филиалы Учреждения, назначает руководителей и утверждает положения об этих филиалах и представительствах;

— определяет порядок использования имущества, закрепленного за Учреждением на праве оперативного управления и имущества, приобретенного Учреждением за счет денежных средств, выделенных ему по смете, в пределах, установленных законодательством, в соответствии с назначением этого имущества, целями деятельности Учреждения и решениями Совета учредителей;

— распоряжается доходами от осуществляемой на возмездной основе деятельности и приобретенным за счет этих доходов имуществом;

— представляет Учреждение в отношениях с российскими и иностранными юридическими и физическими лицами и государственными органами;

— вступает от имени Учреждения в сделки и совершает иные действия, предусмотренные действующим законодательством;

— в установленном порядке открывает для Учреждения расчетные и иные счета;

— издает приказы, распоряжения и другие внутренние акты, обязательные для исполнения всеми работниками Учреждения;

— утверждает штатное расписание Учреждения, принимает на работу и увольняет работников Учреждения;

— разрабатывает должностные инструкции, распределяет обязанности между работниками Учреждения и определяет их полномочия;

— выдает работникам Учреждения и третьим лицам доверенности;

— принимает решения по любым иным организационно-хозяйственным вопросам, не входящим в компетенцию учредителей, предусмотренным действующим законодательством.

Финансирование деятельности Учреждения.

Объем и источники финансирования определяются Решением региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

При выделении субсидии из бюджета региона на цели профилактики и содействия разрешению коллективных трудовых споров тендер/конкурс не проводится, эта функция реализуется специально созданным в рамках системы социального партнерства Учреждением «Трудовой арбитражный суд».

6. Решение трудового арбитража.

При согласии сторон коллективного трудового спора о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ими заключается соответствующее соглашение, содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража.

Трудовой арбитраж выносит решение по существу коллективного трудового спора. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме для исполнения в установленные сроки.

В случае неисполнения сторонами коллективного трудового спора решения трудового арбитража Директор Учреждения «Трудовой арбитражный суд» имеет право выдавать удостоверение для исполнения принятого решения в принудительном порядке.

Приложение 4

УСТАВ ЦЕНТРА ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР

«УТВЕРЖДЕН»

Решением Учредительного собрания
Протокол от 03 июня 2004 г.

УСТАВ

АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

«ЦЕНТР ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Автономная некоммерческая организация «Центр примирительных процедур по трудовым спорам», именуемая в дальнейшем «Организация», является не имеющей членства некоммерческой организацией, учрежденной на основе добровольных имущественных взносов, преследующей общественно — полезные цели.

1.2. Основными целями Организации являются:

- защита прав и законных интересов работников и работодателей;
- содействие социальному сотрудничеству между работниками и работодателями.

1.3. Основными задачами Организации являются:

- стремление к урегулированию трудового спора на стадии примирительной процедуры и к заключению мирового соглашения;
- содействие урегулированию индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- оказание методической помощи по вопросам, связанным с разрешением трудовых споров;
- оказание консультативной помощи по разрешению трудовых споров; рассмотрение трудовых споров.

1.4. Учредителями Организации являются:

Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Санкт-Петербурга.

Адрес: 193060, Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, подъезд 6, свидетельство о регистрации от 27.05.1999 г. № 3573-ЮР. МО «Федерация профессиональных союзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области».

Адрес: 190098, Санкт-Петербург, пл. Труда, д. 4, Дворец Труда, свидетельство о регистрации от 16.12.1996 г. № 1150-ЮР.

По решению Правления состав Учредителей может быть изменен или расширен.

1.5. Полное наименование Организации:

Автономная некоммерческая организация «Центр примирительных процедур по трудовым спорам»;

Сокращенное наименование: АНО «Центр примирительных процедур по трудовым спорам».

2. ЮРИДИЧЕСКИЙ СТАТУС ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Организация является юридическим лицом с момента ее государственной регистрации, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в судебных органах.

2.2. Организация имеет самостоятельный баланс, расчетный, валютный и другие счета в банковских учреждениях, фирменный бланк, печать со своим полным наименованием на русском языке, угловой и другие штампы.

2.3. Учредители Организации не сохраняют прав на имущество, переданное ими в собственность организации. Организация осуществляет согласно действующему законодательству владение, пользование и распоряжение находящимся в ее собственности имуществом. Учредители не отвечают по обязательствам созданной ими организации, а Организация не отвечает по обязательствам своих учредителей.

2.4. Организация вправе создавать филиалы и открывать представительства на территории Российской Федерации и за границей. После создания филиала или представительства в установленном законодательством порядке в настоящий устав вносятся соответствующие изменения, связанные с указанием наименования и места нахождения созданного обособленного подразделения.

2.5. Организация может на добровольных началах объединяться в союзы, ассоциации в порядке, установленном действующим законодательством.

2.6. Организация может участвовать в деятельности и сотрудничать в иной форме с международными, общественными и иными организациями.

2.7. Организация самостоятельно планирует свою деятельность, вправе привлекать для работы российских и иностранных специалистов, самостоятельно определяет формы, системы, размеры и виды оплаты их труда.

2.8. Организация вправе совершать иные действия, предусмотренные действующим законодательством, другие, не запрещенные законом постановления.

3. ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Для достижения своих целей Организация осуществляет следующую деятельность, не относящуюся к предпринимательской:

— информационную, включая оповещение представителей работников и работодателей о возможности и порядке обращения в органы, рассматривающие трудовые споры;

— консультативную (помощь по порядку и оформлению обращения в органы, рассматривающие трудовые споры);

— организационную, направленную на организацию и обеспечение процедуры рассмотрения трудового спора;

— юридическую (разрешение трудового спора по существу, обобщение практики урегулирования трудовых споров, обучение квалифицированных кадров);

— организация семинаров, конференций, совещаний по вопросам, относящимся к компетенции Центра;

— по привлечению добровольных пожертвований.

3.2. Организация вправе осуществлять предпринимательскую деятельность, соответствующую целям Организации и необходимую для достижения общественно полезных целей, ради которых Организация создана. Организация осуществляет предпринимательскую деятельность в пределах видов деятельности, определенных настоящим Уставом.

3.2.1. К предпринимательской деятельности Организации относятся следующие виды деятельности:

— создание учебных центров, курсов повышения квалификации; размещение привлеченных (в виде пожертвований и иных благотворительных взносов) денежных средств, ценных бумаг в банках, кредитных учреждениях, инвестиционных институтах и иных организациях, имеющих на это право, на основании соответствующих договоров;

— издательская (составление, редактирование и рецензирование рукописей, документов, учебных и иных пособий);

— информационно-методические, маркетинговые, научно-исследовательские услуги населению;

— распространение печатных видов изданий, не запрещенных законодательством.

3.2.2. Для осуществления предпринимательской деятельности Организация вправе создавать хозяйственные общества или участвовать в них. Организация также вправе участвовать в качестве члена — вкладчика в товариществах на вере. Созданные Организацией хозяйственные общества, а также товарищества на вере, в которых участвует Организация, обладают общей правоспособностью, если иное не установлено законом.

3.3. Прибыль, полученная Организацией в результате осуществления ею предпринимательской деятельности (как непосредственно, так и посредством участия в хозяйственных обществах и товариществах на вере) не распределяется между ее учредителями, а направляется на общественно полезные цели, ради которых создана Организация.

4. ИМУЩЕСТВО ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Для достижения организацией целей, предусмотренных настоящим Уставом, ее Учредитель Союз промышленников и предпринимателей (работодателей) Санкт-Петербурга наделяет Организацию первоначальными денежными средствами на общую сумму 1000 рублей, передаваемыми Организации на праве собственности.

4.2. Учредитель МО «Федерация профессиональных союзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области» наделяет Организацию первоначаль-

ными денежными средствами на общую сумму 1000 рублей, передаваемыми Организации на праве собственности.

4.3. Названное имущество подлежит зачислению на баланс Организации в течение 20 дней со дня государственной регистрации Организации, в порядке, установленном нормативными актами о бухгалтерском учете и отчетности.

4.4. Источниками формирования имущества Организации также являются:

- добровольные имущественные взносы и пожертвования;
- выручка от реализации в пределах, установленных настоящим уставом, видов деятельности, услуг;
- дивиденды (доходы, проценты), получаемые по акциям, облигациям, другим ценным бумагам и вкладам;

4.5. Финансовый год Организации совпадает с календарным годом.

Организация ведет бухгалтерию, статистическую отчетность в установленном порядке и несет ответственность за ее достоверность.

На основании приказа Директора Организации могут быть созданы различные фонды (фонд накопления, оплаты труда и другие), порядок образования, назначение и размер отчислений в которые устанавливаются в положении о порядке использования средств соответствующего фонда.

5. ОРГАНЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

5.1. Высшим органом управления Организацией является коллегиальный орган — Правление Автономной некоммерческой организации (далее по тексту — «Правление»), первоначально состоящий из 4 человек (по 2 представителя от каждого Учредителя).

Основной функцией Правления является обеспечение соблюдения Организацией целей, в интересах которых она создана.

5.1.2. Первоначальный состав Правления сроком на 2 года формируется из числа представителей Учредителей. Дальнейшие изменения в составе Правления производятся по решению самого Правления. В состав Правления не могут входить лица, являющиеся членами Наблюдательного совета Организации и Директор Организации. Кроме того, лица, являющиеся работниками настоящей Организации, не могут составлять более, чем 1/3 общего числа членов Правления Организации.

5.1.3. К компетенции Правления относится решение следующих вопросов:

- а) изменение настоящего Устава;
- б) определение приоритетных направлений деятельности Организации, принципов формирования и использования ее имущества;
- в) назначение Директора Организации и досрочное прекращение его полномочий в соответствии с действующим трудовым законодательством;
- г) утверждение годового отчета и годового бухгалтерского баланса;

- д) утверждение финансового плана Организации и внесение в него изменений, в том числе смету, бюджет;
- е) создание филиалов и открытие представительств Организации;
- ж) участие Организации в других организациях;
- з) реорганизация и ликвидация Организации;
- и) изменение или расширение состава Учредителей организации, количественного состава Правления;
- к) определение внутренней структуры органов Организации и утверждение положений о структурных (внутренних, не являющихся обособленными) подразделениях Организации;
- л) определение численности и условий оплаты труда должностных лиц и персонала Организации, его представительств и филиалов.

Вопросы, предусмотренные пп. а–и настоящего пункта, относятся к исключительной компетенции Правления.

Данный перечень является исчерпывающим.

Если для осуществления какого-либо вида предпринимательской деятельности необходимо получение соответствующей лицензии, то такая деятельность может осуществляться только после получения необходимой лицензии.

5.1.4. Заседание Правления правомочно, если в нем принимают участие представители каждой из сторон и при условии, что на указанном заседании присутствует более половины членов Правления.

При отсутствии кворума заседание откладывается, и Председателем Правления устанавливается следующая дата заседания, но не более чем через 30 (тридцать) дней с дня несостоявшегося заседания.

5.1.5. Решение Правления принимается большинством голосов его членов, присутствующих на заседании.

Решение Правления по вопросам его исключительной компетенции (за исключением вопросов о ликвидации или реорганизации Организации) принимается квалифицированным большинством в 2/3 голосов членов Правления, присутствующих на заседании.

Решение по вопросу ликвидации или реорганизации Организации, а также процедурные вопросы ликвидации или реорганизации (назначение ликвидационной комиссии, утверждение ликвидационных балансов, определение порядка и сроков реорганизации, утверждение разделительного баланса или передаточного акта и т. п.) требуют единогласия членов Правления, присутствующих на заседании.

Каждый член Правления обладает правом одного решающего голоса.

5.1.6. Председатель Правления и Секретарь избираются Правлением сроком на один год с правом последующего переизбрания.

Председатель Правления и Секретарь осуществляют полномочия, связанные с подготовкой и проведением заседаний Правления, хранением документации проведенных заседаний.

5.1.7. Заседания Правления собираются Председателем Правления и проводятся по мере необходимости, но не реже 4 раз в год. По письменному тре-

бованию любого члена Правления или Наблюдательного совета Организации в двухнедельный срок Председателем Правления должно быть создано внеочередное заседание Правления Организации. Председатель Правления открывает и ведет заседание. В случае отсутствия Председателя Правления его обязанности в полном объеме исполняет лицо, избранное Председательствующим на данном заседании.

5.1.8. Решения Правления фиксируются в протоколе заседания, подписываемом Председателем Правления и Секретарем Правления.

5.1.9. Правление при необходимости может создавать комиссии, рабочие группы из своего состава с привлечением сотрудников Организации для предварительного рассмотрения отдельных вопросов.

5.2. В промежутках между заседаниями Правления руководство текущей деятельностью Организации осуществляет Директор Автономной некоммерческой организации (далее — Директор).

Директор является единоличным исполнительным органом Организации и действует на основании должностной инструкции, утвержденной Правлением.

5.2.1. Директор назначается и освобождается на должность решением Правления. Трудовые отношения с Директором регулируются трудовым договором, который заключается от лица организации Председателем Правления на срок 2 года. Срок пребывания на должности Директора может быть прерван в любое время по решению Правления в соответствии с действующим трудовым законодательством. Директор подотчетен Правлению Организации.

5.2.2. Директор руководит всей деятельностью Организации в пределах компетенции, определенной настоящим Уставом.

В полномочия Директора Организации входит оперативное решение всех вопросов деятельности Организации, если они не отнесены к исключительной компетенции Правления, в том числе:

— подготовка и представление на рассмотрение и утверждение Правлением годового, квартальных, ежемесячных отчетов о деятельности Организации, счета прибылей, убытков и результатов хозяйственной деятельности с соответствующими разъяснениями и предложениями;

— утверждение правил внутреннего трудового распорядка;

— утверждение штатного расписания Организации;

— утверждение должностных инструкций работников Организации;

— назначение и освобождение от должности руководителей представительств и филиалов Организации.

5.2.3. Директор в рамках своей компетенции:

— без доверенности действует от имени Организации, представляет ее в отношениях с любыми юридическими и физическими лицами, органами власти и управления в Российской Федерации и за рубежом; заключает от имени Организации договоры, выдает доверенности;

— открывает в банках расчетный и иные счета; хранит печать Организации;

- обеспечивает выполнение решений Правления;
- принимает на работу и увольняет работников Организации в соответствии с действующим законодательством;
- распоряжается имуществом, в том числе и средствами Организации в рамках сметы и бюджета, утверждаемых Правлением;
- выполняет другие функции, вытекающие из настоящего Устава, трудового договора и должностной инструкции.

5.3. Правление может принять решение о передаче части его полномочий Директору, если иное не установлено законом или настоящим Уставом.

Директор обязан предоставлять Председателю Правления и Наблюдательному совету любую информацию об оперативной деятельности Организации по первому их требованию.

Директор присутствует на заседаниях Правления с правом совещательного голоса.

6. НАБЛЮДАТЕЛЬНЫЙ СОВЕТ

6.1. Надзор за деятельностью Автономной некоммерческой организации осуществляют ее Учредители через созданный ими орган надзора — Наблюдательный совет Автономной некоммерческой организации (далее — Наблюдательный совет») в составе 3 человек.

6.2. Состав Наблюдательного совета формируется по 1 представителю от каждого Учредителя и 1 представитель привлекается по решению Учредителей Организации. Срок полномочий членов Наблюдательного Совета — 2 года. Стороны вправе заменить своего представителя как по окончании срока, так и досрочно.

В состав Совета могут быть введены и иные лица, на основании единогласного решения членов Совета и Правления.

6.3. Наблюдательный совет осуществляет надзор за деятельностью Организации, принятием другими органами Организации решений и обеспечением их исполнения, использованием средств Организации, соблюдением Организацией законодательства.

6.4. Наблюдательный совет осуществляет свою деятельность посредством проведения проверок деятельности органов управления Организацией как самостоятельно (в порядке, определяемом самим Советом), так и посредством привлечения соответствующих специалистов, назначения аудиторских проверок. Обязанность по оплате услуг внешнего аудита лежит на Организации согласно смете расходов, представленной Наблюдательным советом.

6.5. В состав Совета не могут входить члены Правления Организации, Директор.

6.6. Наблюдательный совет направляет информацию о результатах своей деятельности Учредителям Организации, Правлению Организации, в период между его заседаниями — Председателю Правления Организации.

Наблюдательный совет вправе направлять в качестве наблюдателя с правом совещательного голоса одного из своих членов на каждое заседание Правления Организации.

6.7. Наблюдательный совет принимает решения на своих заседаниях единогласно при кворуме 2/3 от избранных (назначенных) членов. Каждый член Совета имеет право одного голоса.

7. РЕОРГАНИЗАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Реорганизация Организации может происходить путем слияния, разделения, присоединения, выделения, преобразования, если иное не установлено законом.

7.2. Решение о реорганизации принимается Правлением Организации по согласованию с Наблюдательным советом или компетентным государственным органом в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.3. При реорганизации Организации ее права и обязанности переходят к правопреемникам Организации.

7.4. Процедура реорганизации Организации осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

8. ЛИКВИДАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Организация может быть ликвидирована на основании и в порядке, которые предусмотрены Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О некоммерческих организациях» и другими федеральными законами.

8.2. Решение о ликвидации Организации может быть принято Правлением Организации (с соблюдением порядка голосования, установленного настоящим Уставом) по согласованию с Наблюдательным советом либо судом, арбитражным судом в случаях установленным законом.

8.3. Ликвидация производится ликвидационной комиссией, назначаемой Правлением, если иное не установлено решением суда, принявшим решение о ликвидации Организации. Состав ликвидационной комиссии подлежит согласованию с регистрирующим органом.

8.4. С момента назначения ликвидационной комиссии к ней переходят все полномочия по управлению делами Организации.

8.5. Процедура ликвидации Организации осуществляется согласно действующему законодательству.

8.6. В случае ликвидации Организации ее имущество, оставшееся после удовлетворения требований кредиторов, направляется ликвидационной комиссией на цели, указанные в настоящем Уставе, если иное не установлено законом.

8.7. Ликвидационная комиссия несет ответственность за ущерб, причиненный Организации, а также третьим лицам, в соответствии с действующим законодательством.

8.8. Организация считается прекратившим свое существование с момента исключения ее из единого государственного реестра юридических лиц.

9. ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО УСТАВА

9.1. Настоящий Устав может быть изменен решением Правления Организации, принимаемым квалифицированным большинством в 2/3 голосов членов Правления, присутствующих на заседании.

9.2. Любые изменения и дополнения к настоящему Уставу регистрируются в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Изменения настоящего Устава приобретают силу для третьих лиц с момента их государственной, регистрации, если иное не установлено законом.

9.4. Изменения настоящего Устава приобретают юридическую силу для третьих лиц с момента их государственной регистрации, если иное не установлено законом.

Приложение 5 О ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ В РАБОТЕ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Материал, направленный в Общественную палату РФ, в целях подготовки обсуждения о возможности распространения Закона «О медиации» для разрешения трудовых споров. Октябрь 2017 года.

Альтернативные традиционному судопроизводству методы разрешения споров задумывались в целях снижения нагрузки на суды, снижения расходов на процедуры разрешения споров, а также в целях формирования культуры конструктивного самостоятельного разрешения конфликтных ситуаций.

Инициатором в попытке разрешения индивидуального трудового спора с приглашением медиатора могут выступить три субъекта: работник, профсоюз, работодатель.

Работник как наиболее вероятный инициатор спора, на наш взгляд, крайне редко будет проявлять заинтересованность в медиации трудового спора вместо судебного разбирательства. Причин такого положения несколько: 1) будет ли работник готов нести расходы на медиатора или он предпочтет бесплатную для него судебную процедуру; 2) должен сложиться набор конфликтов, при которых использование медиации позволит сохранить хорошие отношения работника и работодателя; 3) привлечение медиатора не гарантирует решения спорного вопроса; 4) в случае отсутствия решения на этапе медиации необходимо будет продолжить разбирательство в суде, следовательно, будут потеряны деньги и время.

Профсоюз и медиатор. Прежде всего, необходимо отметить, что профсоюз не может рассматриваться в качестве медиатора, в силу того, что функции профсоюза — представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 2 Закона о профсоюзах).

Профсоюз вправе действовать не только по инициативе работника, но и в ходе выполнения одного из своих основных полномочий — осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства (раздел XIII ТК РФ). Но в ситуации привлечения внешнего специалиста необходимо заключение договора между работником и профсоюзом. Необходим договор между профсоюзом и медиатором о проведении переговоров с неясным результатом. Кроме того, необходимо письменное согласие работодателя на ведение переговоров с медиатором, тем более в ситуации, когда работодатель убежден в своей правоте, что подтверждают итоги его переговоров с работником и с профсоюзом.

Работодатель. Трудно представить ситуацию, при которой работодатель будет согласен приглашать медиатора и оплачивать его услуги. Сомнительно и то, что приглашение медиатора, фактически внешнего человека, будет рассматриваться работодателем как попытка сохранения хороших отношений.

Федеральным законом о медиации предусматривается платность услуг медиаторов. В настоящее время нет статистики о стоимости услуг медиаторов. Однако курс обучения медиатора стоит 35–40 тыс. рублей на слушателя.

В 2016 году судами было рассмотрено в порядке ГПК и КАС РФ около 17 млн гражданских и административных дел и материалов, из них 616,1 тыс. споров, возникающих из трудовых отношений, что составило 3,65 % от общего числа гражданских и административных дел.

Расходы на судебную систему составили 153,5 млрд рублей (по данным Минфина за 2015 г.). Принимая для упрощения счета равную сумму расходов на каждое дело, получаем около 9 тыс. рублей на одно рассмотренное дело. Сомнительно, что услуги медиатора будут стоить дешевле, если еще учесть, что эта сумма включает накладные расходы и налоги.

Споры, связанные с взысканием невыплаченной заработной платы (единственного источника дохода для работника и его семьи), требуют скорейшего решения. В соответствии с действующим законодательством по истечении 15 календарных дней работник вправе самостоятельно определиться со способами защиты своего права, вплоть до обращения его в суд. Если судебная процедура с установленными ГПК РФ сроками будет еще увеличена на период до 60 дней, срок предусмотренный законом о медиации, то такой подход только усугубит положение работника. Из общего числа трудовых споров, рассматриваемых за год, существенная их часть (81 %) связана с невыплатой заработной платы. Массовое затягивание разрешения этих споров явно не будет способствовать улучшению социальной ситуации в стране.

Приостановление срока рассмотрения спора интересно медиатору, но не работнику, чьи права существенно нарушены.

Сжатые сроки обращения в суд (по трудовым спорам — 3 месяца, по спорам, связанным с увольнением — 1 месяц) накладывают ограничение на сроки проведения процедур медиации, которые возможно приемлемы в делах по семейным и хозяйственным спорам, но не соответствуют срокам, предусмотренным для трудовых споров.

В пользу судебной системы работает правило о применении упрощенной процедуры по делам о задержке заработной платы, в соответствии с которой если работодатель в 10-дневный срок не предоставит судье свои возражения, то заявителю выдается судебный приказ о взыскании заработной платы. Но эта схема развития событий имеет свои ограничения: работник должен собрать комплект документов, часть из которых формируется у работодателя.

Индивидуальные трудовые споры имеют различные механизмы разрешения в зависимости от основания. Индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться комиссиями по трудовым спорам или в судах, некоторые (к примеру, о восстановлении на работе, о переводе на другую работу, и ряд других) только в судах.

По спорам, в разрешении которых может принимать участие Комиссия по трудовым спорам, необходимо подчеркнуть, что работник и его предста-

витель должны провести переговоры с работодателем по существу спора (ст. 385 ТК РФ). У медиатора, в соответствии с Законом о медиации, тот же прием. Медиатор ведет переговоры со сторонами конфликта, его задача либо указать на нарушение права, либо найти компромиссное решение в споре интереса. Собственно и профсоюз, участвуя в конфликте на начальном этапе, ведет переговоры, обозначая либо нарушение права, либо пытается найти компромисс в споре интересов.

Существующая система обучения профсоюзных лидеров обязательно включает раздел ведения переговоров. Профсоюзный лидер, как правило, не только знаком с теорией ведения переговоров, но и имеет практический опыт переговоров. Кроме того, он включен в отношения на производстве, знает особенности своего предприятия. Действия медиатора и действия профсоюзного представителя совпадают. Но медиатор впервые встречается со спорящими сторонами, ему требуется время на ознакомление с ситуацией, нужно заручиться доверием сторон. И что существенно, необходимо получить согласие работодателя на вовлечение в конфликт стороннего человека.

Комиссия по трудовым спорам должна вынести решение в 10-дневный срок со дня обращения. Можно ли и целесообразно ли искать и привлекать посредника для разрешения спора в срок, сопоставимый с 10 днями. Тем более, что механизм формирования комиссии предусматривает участие представителей работников и представителей работодателя, что предполагает взвешенное решение.

Но бывают межличностные споры, возникающие среди сотрудников организации, иногда получающие развитие в виде трудовых споров. Видимо, в этих спорах участие медиатора (конфликтолога) может быть единственной надеждой на его разрешение.

Кроме приведенных выше соображений о возможности применения профсоюзам процедуры медиации, есть ряд технических замечаний к рассматриваемым документам.

Согласно ст. 3 ГК РФ и ст. 5 ТК РФ внесение изменений в оба Кодекса может осуществляться только **отдельными законами** и не может приниматься в пакете с другими законами, как это предлагается в Докладе.

Введение обязательности процедуры медиации в законодательство независимо от отрасли права (гражданское, трудовое, уголовное и т. д.) (п. 2.3 Доклада) является нарушением принципа добровольности сторон (что противоречит ст. 3 Закона о медиации).

Расширение сферы действия Закона о медиации на отношения социальных партнеров при заключении коллективных договоров (соглашений) недопустимо по причине противоречия п. 5 ст. 1 данного закона, так как такие споры неизбежно затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации.

Следует согласиться с авторами доклада, что вопросами медиации должны заниматься исключительно лица, прошедшие специальную подготовку.

Но неоправданным представляется предоставлять адвокату приоритет перед другими коллегами-юристами путем предоставления ему возможности участия в медиативной процедуре без имеющихся у последнего специальных знаний (п. 2.1 Доклада).

Необходимо отметить недопустимость заключения медиативного соглашения адвокатами и нотариусами с клиентами, дела которых они ведут на основании заключенного между ними договора. В противном случае может возникнуть заинтересованность заключать с одним и тем же лицом договор на оказание юридических услуг и медиативное соглашение.

Что касается **судей**, то участие их в медиативном процессе противоречит содержанию статуса судьи (Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации») и требует отдельного рассмотрения, учета опыта ряда стран. К примеру, в Великобритании, в Службе АКАС, недавно приняли положение об этапах рассмотрения трудовых споров и обязательности кратковременной (не более 1–2 дней) процедуры предварительного упрощенного рассмотрения спора и медиации, в Германии рассмотрение дел в земельном трудовом суде с согласия сторон может начаться с этапа, на котором судья, не оформляя дело, рассматривает суть спора и пытается содействовать сторонам найти компромиссное решение в досудебном порядке. Такой подход стимулируется тем, что в этом случае стороны судебных издержек не несут.

Поскольку более 80 % трудовых споров, рассматриваемых в судах, связаны с задержкой выплаты заработной платы, считаем целесообразным поддержать инициативу Правительства РФ о внесении изменений в ряд нормативно-правовых актов об ужесточении ответственности за невыплату заработной платы, увеличении полномочий государственных инспекторов труда.

Научное издание

ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ В СФЕРЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ
ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

Ответственный редактор *О. Н. Тодорова*
Редактор *Л. А. Тимачева*
Дизайнер *А. В. Костюкевич*
Технический редактор *Л. В. Климович*

Подписано в печать с оригинал-макета 01.12.17
Формат 60x90/16. Гарнитура Times New Roman
Усл.-печ. л. 7,5. Тираж 500 экз. Заказ № 17818

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов

192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15
Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-0936-9



9 785762 109369

Макаров Е. И., Лобок Д. В.

**ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ: ИСТОРИЯ, ТЕОРИЯ,
МЕТОДЫ МОНИТОРИНГА**

Учебное пособие, созданное учеными Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов, посвящено изучению социально-трудовых конфликтов, методам работы современного конфликтолога.

В книге в доступной форме представлены основные темы дисциплины «Трудовые конфликты». После каждой темы сформулированы вопросы для самоконтроля. В качестве приложения к пособию публикуются документы, краткий словарь терминов и список рекомендованной литературы.

Предназначено для студентов и всех интересующихся изучением конфликтов в социально-трудовой сфере.

КОНФЛИКТОЛОГ — ПРОФЕССИЯ XXI ВЕКА

Учебное пособие вошли лекции, прочитанные в 2010/11 учебном году студентам I курса факультета конфликтологии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов ведущими российскими учеными в области конфликтологии, государственными и общественными деятелями, крупными специалистами-практиками.

Авторы сборника — первый заместитель министра иностранных дел РФ (2006–2013) А. И. Денисов; заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ (2007–2012) А. Л. Сафонов; директор Института социально-политических исследований РАН, академик РАН Г. В. Осипов; директор Центра исследования проблем безопасности РАН, член-корреспондент РАН В. Л. Шульц; главный научный сотрудник Института философии РАН, член-корреспондент РАН А. В. Дмитриев; директор Института социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН В. А. Авксентьев; главный научный сотрудник Института социологии РАН, президент Международной ассоциации конфликтологов Е. И. Степанов и другие — в своих лекциях освещают различные аспекты конфликтологической теории и практики, намечают приоритетные направления научных исследований в данной области.

Издание адресовано студентам — будущим бакалаврам и магистрам конфликтологии, аспирантам, всем, кто интересуется актуальными вопросами теории и практики современной конфликтологии.

Дербин В. Г., Лобок Д. В.

**ТРУД, ВЛАСТЬ И КАПИТАЛ В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ.
ЭВОЛЮЦИЯ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ**

Книга посвящена истории эволюции взаимоотношений власти, предпринимателей и профсоюзов Санкт-Петербурга с середины XIX века до настоящего времени. Основываясь на широком круге источников, авторы раскрывают драматические страницы становления и развития социального диалога в крупнейшем научном и промышленном центре России.

Большое место в книге занимают проблемы взаимоотношений социальных партнеров на рубеже XX – XXI веков.

Книга предназначена для всех интересующихся историей профсоюзного движения.

МИР КОНФЛИКТА: СУБЪЕКТ И РЕАЛЬНОСТЬ

Во втором, переработанном и дополненном, издании монографии, подготовленной на кафедре социальной психологии СПбГУП, понятие конфликта рассмотрено в единстве онтологических и феноменологических аспектов. К исследованию конфликтных процессов применен философско-социологический подход. В монографии представлена классическая схема характеристики конфликта как важнейшего феномена бытия человека. Анализ социально-психологических и философских основ субъектности направлен на выявление специфики современных конфликтов.

Необходимость переиздания данной книги связана с усилением конфликтологической составляющей в современном обществе, ростом заинтересованности будущих специалистов в данной проблематике.

Издание адресовано ученым, преподавателям, аспирантам и студентам высших учебных заведений.

Эти и другие издания можно заказать в издательстве Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов:

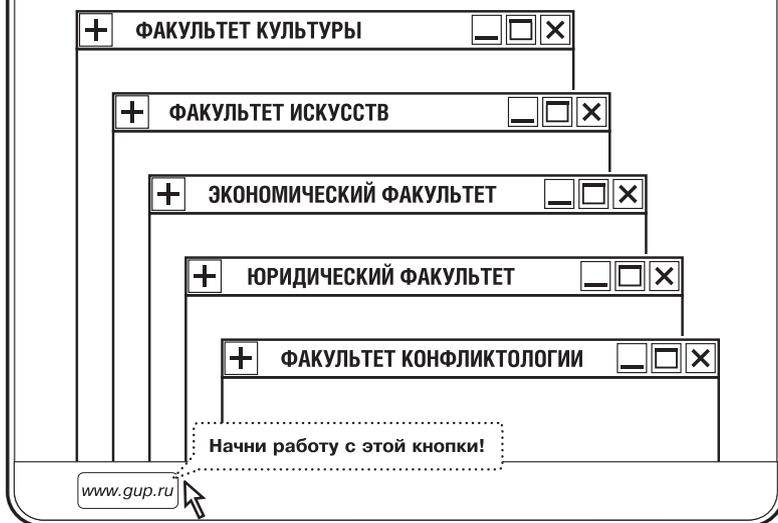
- по адресу: 192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15;
- по телефону: (812) 740-38-87;
- по e-mail: publish@gup.ru;
- на сайте: www.gup.ru



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПБГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие
Д. С. Лихачева

Библиография
Лихачева

Международные
Лихачевские чтения

Декларация прав
культуры

и другие материалы