

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Скопцов М. В.,

научный руководитель канд. фил. наук доцент Дуреева Н. С.

Сибирский Федеральный Университет

Актуальность, проблемы, связанной с трудовыми конфликтами, обусловлена тем, что неотъемлемой характеристикой современного рынка труда выступает «традиционное» противостояние «труда» и «капитала», а также усиление конкурентной борьбы предпринимателей за удержание и расширение рынков сбыта производимой продукции и оказываемых услуг. Данные обстоятельства непосредственно влияют на положение работников, ослабляя защиту их социальных прав, поскольку в своем стремлении к росту экономических показателей работодатель ищет пути минимизации издержек, что зачастую сопряжено с нарушением прав и законных интересов работников. Это, в свою очередь, порождает трудовые конфликты между работниками и работодателями.

Трудовой кодекс РФ оперирует понятием трудовой спор, различая индивидуальные и коллективные трудовые споры (ст.ст. 381, 398 ТК РФ). Трудовой спор является порождением конфликтной ситуации между работниками и работодателями и выступает своеобразной стадией развития трудового конфликта, которая характеризуется наличием организационно оформленных разногласий и нормативно урегулированным порядком их разрешения. Разрешение трудовых споров может осуществляться как в доюрисдикционном порядке, так и при участии специально создаваемых органов по разрешению споров (юрисдикционный порядок). Доюрисдикционный порядок урегулирования трудового конфликта предполагает непосредственное обращение работников (их представителей) к работодателю. Выбор юрисдикционной процедуры разрешения трудового спора обусловлен его характером (индивидуальный или коллективный), а также усмотрением заинтересованного лица в случае, когда закон допускает диспозитивное регулирование данного вопроса [см.: 1].

К числу юрисдикционных способов разрешения индивидуальных трудовых споров относится их рассмотрение в комиссии по трудовым спорам и (или) суде. Комиссия по трудовым спорам (далее по тексту – КТС) образуется по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа их представителей (ст.384 ТК РФ). Рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС не является обязательной досудебной процедурой, поскольку работник может непосредственно обратиться в суд, минуя КТС.

К компетенции КТС не могут относиться некоторые категории трудовых споров. В первую очередь, ТК РФ определяет круг дел, которые могут рассматриваться исключительно в суде (ч.2 ст. 391 ТК РФ): по заявлению работника о восстановлении на работе, по заявлению работодателя о возмещении причиненного ему работником ущерба и др.

Кроме того, КТС не полномочна, рассматривать трудовые споры, субъектами которых выступают государственные гражданские служащие и иные категории работников, для которых законодательством предусмотрена иная процедура разрешения трудовых конфликтов.

Следует заметить, что в последнее время роль КТС в разрешении индивидуальных трудовых споров заметно снизилась. Во многих организациях КТС не созданы, причиной чему служат не проявление инициативы работников в ее формировании, а также отсутствие заинтересованности работодателей в ее функционировании [см.:2].

В случае неисполнения работодателем решения КТС в добровольном порядке комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом, на основании которого судебный пристав исполняет решение комиссии в принудительном порядке.

Судебный порядок урегулирования трудового конфликта относится к числу универсальных по ряду причин: высокий статус суда как органа по осуществлению правосудия от имени Российской Федерации; предоставление сторонам наибольших возможностей по отстаиванию своей позиции по делу в состязательном процессе; особые свойства судебного решения.

Коллективными считаются споры, возникающие между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) [3, с. 48]:

1. по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
2. по поводу заключения, изменения и исполнения коллективных договоров, соглашений;
3. в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Необходимость прибегнуть к примирительным процедурам возникает в случае, когда работодатель отказался удовлетворить требования работников (полностью или в части) либо не сообщил работникам о своем решении по поводу сформулированных ими требований. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах. Рассмотрение коллективного спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, из представителей его сторон на равноправной основе.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора у конкретного работодателя оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Решения о создании примирительных комиссий при разрешении коллективных трудовых споров на иных уровнях социального партнерства оформляются соответствующими актами (приказом, распоряжением, постановлением) представителей работодателей и представителей работников (ч.2 ст. 402 ТК РФ).

При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража. Посредник может быть приглашен сторонами спора в течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий. Соглашение сторон об участии конкретного лица в качестве посредника и условиях его участия в разрешении коллективного трудового спора после предварительного соглашения с будущим посредником, руководителем организации, где он работает, должно быть оформлено протоколом заседания представителей сторон коллективного трудового спора, примерная форма которого предусмотрена Постановлением Минтруда РФ от 14.08.2002 г. № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».

Крайней мерой решения коллективного спора является обращение в арбитражный суд, исходя следующий причин [4, с.55]:

1. если в течение трех рабочих дней после составления примирительной комиссией протокола разногласий стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения относительно кандидатуры посредника;
2. в случае уклонения одной из сторон коллективного трудового спора от участия в создании или работе примирительной комиссии;
3. для рассмотрения коллективного трудового спора между работниками и работодателями организаций, в которых законодательством Российской Федерации запрещено или ограничено проведение забастовок;
4. при не достижении согласия при рассмотрении коллективного трудового спора примирительной комиссией, если стороны в качестве следующей примирительной процедуры выбрали рассмотрение спора в трудовом арбитраже.

Бесконфликтных организаций не бывает. Более того, чем активнее и динамичнее организация, тем чаще в её деятельности возникают основания для больших и малых конфликтов. Поэтому понимать истоки конфликта и управлять его течением и решением – неотъемлемая составляющая профессионализма руководства компании и службы персонала.

Под конфликтом понимается столкновение противоположно направленных тенденций во взаимоотношениях людей и их формальных и неформальных объединений, обусловленное различием взглядов, позиций и интересов.

Конфликты подразделяют на общие, охватывающие всю организацию, парциальные, касающиеся её отдельной части; зарождающиеся, зрелые или угасающие; слепые или рациональные; мирные или немирные; кратковременные или затяжные, долгое время лихорадящие всю организацию. Обширный и острый конфликт способен вызвать кризис и в конечном итоге привести к существенным изменениям в организации или даже к её разрушению.

Современная точка зрения на конфликт рассматривает его как процесс взаимодействия, обладающий рядом неопределимых преимуществ с точки зрения организации. Анализ причин, течения и результатов конфликта убеждает в том, многие из них не только допустимы, но и желательны, поскольку дают информацию о проблемах организации, позволяют выявить скрытые от глаз процессы, разнообразие традиций и прочее.

Список использованных источников:

1. Андреевкова Н. В., Ворончикова Г. А. Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике // СОЦИС 1993 №8.
2. Теоретические проблемы социально-трудовых конфликтов (обсуждение за “ круглым столом ”) // СОЦИС 1991 №12.
3. Михаил Зелендорф Так чего же они бастуют // Деньги, 1995.
4. Светлов В.А. Аналитика конфликта. Учебное пособие для студентов ВУЗов. – СПб: «Росток», 2001. – 511 с.
5. Светлов В.А.. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов. Учебное пособие. – М.: Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2009. – 304 с.