**Белорусский Коммерческий**

**Университет УПРАВЛЕНИЯ**

## Кафедра трудовых дисциплин

# КУРСОВАЯ РАБОТА

**тема: «Коллективные трудовые споры»**

**выполнила: студентка 3-го курса**

**группы №088Пр4**

**Грабар О.М.**

**проверила: профессор**

**Чумакова Т.Е.**

**Минск 2000г.**

Введение 2

1. Природа конфликта 3

1.1 Сyщность конфликта 3

1.2 Управление конфликтной ситуацией 6

1.3 Причины и обстоятельства трудовых споров 9

2. Трудовые споры 12

2.1 Понятие трудового спора 12

2.2 Виды трудовых споров 12

3. Коллективные трудовые споры 14

3.1 Понятие коллективного трудового спора 14

3.2 Предмет, стороны и виды коллективных трудовых споров 14

4. Разрешение коллективных трудовых споров 16

4.1 Порядок разрешения 16

4.2 Примирительная комиссия 17

4.3 Посредничество 18

4.4 Трудовой арбитраж 18

4.6 Трудовые арбитры 19

4.7 Республиканский трудовой арбитраж 19

4.8 Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров 22

Заключение 24

Литература 25

# Введение

«*Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человек, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учётом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда…*

*…Граждане имеет право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку…*» ***(Конституция Республики Беларусь)***

В жизни неоднократно гражданам приходиться сталкиваться с конфликтными ситуациями не только в жизни, но и на производстве. Возникает вопрос: «Как защитить себя от ситуации и отстоять свои права?» Немногие люди знают свои права и умеют их отстаивать, как, правило, все надеяться на юристов, но по-моему мнению в обществе, где есть свои законы, которые мы сами создаём, чтобы жить с пользой, незнание этих законов может привести к серьёзным проблемам.

В этой курсовой работе я постараюсь раскрыть правовые вопросы понятия коллективных трудовых споров и их виды, а также разобрать сущность разрешения проблемы коллективных трудовых споров, которые являются неотъемлемой частью прав каждого человека, который вступает в трудовые отношения. Чтобы вступая в трудовые отношения можно было с уверенностью сказать: «Я знаю свои права и могу их отстоять и защитить».

# 1. Природа конфликта

## 1.1 Сущность конфликта

В ранних трудах по управлению, как правило, подчеркивается важность гармоничного функционирования организации. По мнению их авторов, если найти правильную формулу, то организация будет действовать как хорошо смазанный механизм. Конфликты, возникающие внутри организации, рассматривались как весьма негативные явления. Сегодняшние теоретики управления признают, что полное отсутствие внутри организации конфликта- условие не только невозможное, но и нежелательное.

Как и множества других понятий, у конфликта имеется множество толкований и определений. Одним из них является такое: отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами лиц. Каждая сторона делает все, чтобы была принята ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне делать то же самое.

Когда люди думают о конфликте, они чаще всего ассоциируют его с агрессией, угрозами, спорами, враждебностью, войной и т.п. В результате, бытует мнение, что конфликт - явление всегда нежелательное, что его необходимо избегать, если есть возможность, и что его следует немедленно разрешать, как только он возникает.

Современная точка зрения заключается в том, что даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но и желательны. Конечно, конфликт не всегда имеет положительный характер. В некоторых случаях он может мешать удовлетворению потребностей отдельной личности и достижению целей организации в целом. Например, человек, который на заседании комитета спорит только потому, что не спорить он не может, вероятно снизит степень удовлетворения потребности в принадлежности и уважении и, возможно, уменьшит способность группы принимать эффективные решения. Члены группы могут принять точку зрения спорщика только для того, чтобы избежать конфликта и всех связанных с ним неприятностей даже не будучи уверенными, что поступают правильно. Но во многих случаях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает выявить большее число альтернатив или проблем и т.д. Это делает процесс принятия решений группой более эффективным, а также дает людям возможность выразить свои мысли и тем самым удовлетворить личные потребности в уважении и власти. Это также может привести к более эффективному выполнению планов, стратегий и проектов, поскольку обсуждение различных точек зрения на них происходит до их фактического исполнения.

Таким образом, конфликт может быть функциональным и вести к повышению эффективности организации. Или он может быть дисфункциональным и приводит к снижению личной удовлетворенности, группового сотрудничества и эффективности организации. Роль конфликта, в основном, зависит от того, насколько эффективно им управляют. Чтобы управлять конфликтом, необходимо знать причины его возникновения , тип, возможные последствия для того, чтобы выбрать наиболее эффективный метод его разрешения.

Источником любого развития, в том числе и развития трудового коллектива, является противоречие, столкновение нового со старым, столкновение противоположных тенденций и сил. Конфликт представляет собой предельный случай обострения противоречий и, следовательно, является одним из факторов развития коллектива. Любой конфликт представляет собой не просто противоречие, возникшее между определенными социальными субъектами, а такое противоречие, которое так или иначе ими осознано и оценено. Конфликт - это ошибка антагонистических противоречий, получившая открытую форму.

Однако противоречие и конфликт не следует отождествлять. О конфликте можно говорить тогда, когда противоречие между членами коллектива обостряются настолько, что начинают препятствовать их нормальному взаимодействию в решение коллективных задач.

Отношения между членами коллектива очень различны, их интересы многообразны. В связи с этим причины противоречий имеют очень широкий диапазон.

Некоторые противоречия рождаются в самом коллективе, другие могут отражать существующие в обществе более глубокие противоречия. Однако любое противоречие приобретает характер конфликта лишь при условии, что он втягивает в психологическую сферу, влияет на мотивацию поведения людей. Степень вовлечённости людей в конфликт, его острота отнюдь не обязательно отражают глубину объективных противоречий. Некоторые конфликты вообще не имеют внешних причин и порождаются факторами сугубо психологического характера.

Термин «производственный конфликт» подразумевает столкновение систем, норм поведения, властных функций участников любых хозяйственных процессов. Это означает, что трудовой конфликт существует как в непосредственной сфере производства, так и в сферах обмена, распределения, потребления. Такие конфликты нацелены на изменение сложившихся схем разделения труда, властных структур, принципов распределения и потребления производимых продуктов и услуг.

Конфликты в трудовых коллективах классифицируются по различным признакам :

конфликты имеют производственную основу и возникают в связи с поиском путей решения сложных проблем, с отношением к имеющимся недостаткам, выбора стиля руководителя и т.д. Они неизбежны. Эмоциональные конфликты имеют сугубо личностную природу. Источник этих конфликтов кроется либо в личностных качествах оппонентов, либо в их психологической несовместимости;

* -то есть между оппонентами разных рангов и одного ранга;
* -конструктивные. Конструктивные полезны и находят выражение в спорах и дискуссиях; деструктивные тормозят развитие трудового коллектива;
* -групповые, между отдельными личностями и группой, межорганизационные. Это, соответственно, конфликты в интересах одной личности, конфликты между отдельными личностями, конфликты между различными производственными группами.

Рассмотрим их подробнее.

Этот тип конфликта не соответствует определению, данному выше. Однако, его возможные дисфункциональные последствия аналогичны последствиям других типов конфликта. Он может принимать различные формы, и из них наиболее распространена форма ролевого конфликта, когда одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы или, например, когда производственные требования не согласуются с личными потребностями или ценностями. Исследования показывают, что такой конфликт может возникнуть при низкой удовлетворенности работой, малой уверенностью в себе и организации, а также со стрессом.

Это самый распространенный тип конфликта. В организациях он проявляется по-разному. Чаще всего, это борьба руководителей за ограниченные ресурсы, капитал или рабочую силу, время использования оборудования или одобрение проекта. Каждый из них считает, что поскольку ресурсы ограничены, он должен убедить вышестоящее руководство выделить эти ресурсы ему, а не другому руководителю.

Для успешного разрешения делового конфликта необходимо не только установить природу, объект и участников конфликта, но и выяснить динамику его развития. Она состоит в том, что любой деловой конфликт, оппоненты которого постоянны, имеет тенденцию переходить в эмоциональный конфликт. Затянувшийся деловой конфликт может привести к тому, что произойдет потеря объекта конфликта и сам объект потеряет значимость для оппонентов, и также сформируется негативное отношение оппонентов друг к другу. Попытка руководителей потянуть процесс протекания конфликта приводит лишь к обострению делового конфликта, стабилизации напряженных отношений меду участниками конфликта и образованию эмоционального конфликта.

Все конфликты без исключения негативно влияют на нервно-психологическое состояние людей. Человек, переживающий нервное напряжение постоянно находится в напряжении. Его организм в это время очень ослаблен, что может привести к различным заболеваниям. Это может быть как агрессивность, характеризующаяся гневом, злобностью и грубостью, так и депрессия, при которой человек охвачен чувством печали, бессилия, а иногда и отчаяния. Депрессия характерна для людей с ослабленной нервной системой.

Однако многие люди способны быть равнодушными к происходящим конфликтным ситуациям. Напряженные отношения в коллективе с другими субъектами не могут вывести их из нормального психологического состояния.

У всех конфликтов есть несколько причин, основными из которых являются ограниченность ресурсов, которые надо делить, различия в целях, различия в представлениях и ценностях, различия в манере поведения, уровне образования и т.п.

Возможность конфликта растет по мере того, как организации становятся более специализированными и разбиваются на подразделения. Это происходит потому, что подразделения могут сами формулировать свои цели и большее внимание уделять их достижению, чем достижению целей организации. Например, отдел сбыта может настаивать на производстве как можно более разнообразной продукции и ее разновидностей, потому что это повышает конкурентоспособность и увеличивает объем сбыта. Однако, цели производственного подразделения, выраженные в категориях затраты и эффективность выполнить легче, если номенклатура продукции менее разнообразна.

Представление о какой-то ситуации зависит от желания достигнуть определенной цели. Вместо того, чтобы объективно оценить ситуацию, люди могут рассматривать только те взгляды, альтернативы и аспекты ситуации, которые, по их мнению, благоприятны для группы или личных потребностей. Различия в ценностях- весьма распространенная причина конфликта. Например, подчиненный может считать, что всегда имеет право на выражение своего мнения, в то время как руководитель может полагать, что подчиненный может выражать свое мнение только тогда, когда его спрашивают, и беспрекословно выполнять то, что ему говорят.

Эти различия также могут увеличить возможность возникновения конфликта. Нередко встречаются люди, которые постоянно проявляют агрессивность и враждебность и которые готовы оспаривать каждое слово. Такие личности часто создают вокруг себя атмосферу, чреватую конфликтом.

Плохая передача информации может быть как причиной, так и следствием конфликта. Она может действовать как катализатор конфликта, мешая отдельным работникам или группе понять ситуацию или точки зрения других. Например, если руководство не может донести до сведения рабочих, что новая схема оплаты труда, увязанная с производительностью, призвана не «выжимать соки» из рабочих, а увеличить прибыль компании и ее положение среди конкурентов, подчиненные могут отреагировать так, что темп работы замедлится. Другие распространенные проблемы передачи информации, вызывающие конфликт - неоднозначные критерии качества, неспособность точно определить должноcтные обязанности и функции всех сотрудников и подразделений, а также предъявление взаимоисключающих требований к работе. Эти проблемы могут возникнуть или усугубиться из-за неспособности руководителей разработать и довести до сведения подчиненных точное описание должностных обязанностей.

Для возникновения конфликта необходимо наличие следующих компонентов : конфликтной ситуации и инцидента.

Основой конфликта являются участники и объект конфликта, вызвавший эту ситуацию.

Если конфликтом не управляли или управляли неэффективно, то могут образоваться следующие дисфункциональные последствия, т.е. условия, мешающие достижению целей:

* -Неудовлетворенность, плохое состояние духа, рост текучести кадров и снижение производительности.
* -Меньшая степень сотрудничества в будущем.
* -Сильная преданность своей группе и больше непродуктивной конкуренции с другими группами в организации.
* -Представление о другой стороне как о «враге»; представление о своих целях как о положительных, а о целях другой стороны как об отрицательных.
* -Сворачивание взаимодействия и общения между конфликтующими сторонами.
* -Увеличение враждебности между конфликтующими сторонами по мере уменьшения взаимодействия и общения.

Смещение акцента: придание «победе» в конфликте большего значения, чем решению реальной проблемы.

## 1.2 Управление конфликтной ситуацией

Существует несколько эффективных способов управления конфликтной ситуацией. Их можно разделить на две категории: структурные и межличностные. Не следует считать причиной конфликтов простое различие характеров, хотя, конечно, и оно может стать единственной причиной конфликтной ситуации, но в общем случае это всего лишь один из факторов. Нужно начать с анализа фактических причин, а затем применить соответствующую методику.

Это один из лучших методов управления, предотвращающий дисфункциональный конфликт. Нужно разъяснить, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника и подразделения. Здесь должны быть упомянуты такие параметры, как уровень результатов, который должен быть достигнут, кто предоставляет и кто получает различную информацию, система полномочий и ответственности, а также четко определена политика, процедуры и правила. Причем, руководитель уясняет эти вопросы не для себя, а доносит их до подчиненных с тем, чтобы они поняли, чего от них ожидают в той или иной ситуации.

Это еще один метод управления конфликтной ситуацией. Один из самых распространенных механизмов- цепь команд. Установление иерархии полномочий упорядочивает взаимодействие людей, принятие решений и информационные потоки внутри организации. Если два или более подчиненных имеют разногласия по какому-либо вопросу, конфликта можно избежать, обратившись к общему начальнику, предлагая ему принять решение. Принцип единоначалия облегчает использование иерархии для управления конфликтной ситуацией, так как подчиненный знает, чьи решения он должен исполнять.

Не менее полезны средства интеграции, такие как межфункциональные группы, целевые группы, совещания. Например, когда в одной из компаний назрел конфликт между взаимозависимыми подразделениями- отделом сбыта и производственным отделом- то была организована промежуточная служба, координирующая объемы заказов и продаж.

Эффективное осуществление этих целей требует совместных усилий двух или более сотрудников, отделов или групп. Идея, лежащая в основе этой методики- направить усилия всех участников на достижение общей цели. Компьютерная компания «Apple» всегда раскрывает содержание комплексных общеорганизационных целей, чтобы добиться большей слаженности в деятельности всего персонала. Не менее яркий пример- компания «McDonalds», имеющая сеть недорогих ресторанов быстрого обслуживания по всему миру. С самого начала строительства этой империи руководство уделяло внимание не только ценам, качеству и доле рынка. Оно считало ( и, надо полагать, считает и сейчас), что действительно оказывает услугу людям с ограниченными средствами, и эта «социальная миссия» придала больший вес оперативным целям. Поварам и официантам, работающим под вывеской «McDonalds» легче соблюдать жесткие стандарты в контексте помощи обществу.

Вознаграждения можно использовать как метод управления конфликтом, оказывая влияние на людей для избежания дисфункциональных последствий. Люди, вносящие свой вклад в достижение общеорганизационных комплексных целей, помогают другим группам организации и стараются подойти к решению проблемы комплексно, должны вознаграждаться благодарностью, премией, признанием или повышением по службе. Не менее важно, чтобы система вознаграждений не поощряла неконструктивное поведение отдельных лиц или групп.

Систематическое скоординированное использование системы вознаграждений для поощрения тех, кто способствует осуществлению общеорганизационных целей, помогает людям понять, как им следует поступать в конфликтной ситуации, чтобы это соответствовало желаниям руководства.

Этот стиль подразумевает, что человек старается уйти от конфликта. Его позиция- не попадать в ситуации, которые провоцируют возникновение противоречий, не вступать в обсуждение вопросов, чреватых разногласиями. Тогда не придется приходить в возбужденное состояние, пусть даже и занимаясь решением проблемы.

При таком стиле человек убежден, что не стоит сердиться, потому что «мы все- одна счастливая команда, и не следует раскачивать лодку». Такой «сглаживатель» старается не выпустить наружу признаки конфликта, апеллируя к потребности в солидарности. Но при этом можно забыть о проблеме, лежащей в основе конфликта. В результате может наступить мир и покой, но проблема останется, что в конечном итоге произойдет «взрыв».

В рамках этого стиля превалируют попытки заставить принять свою точку зрения любой ценой. Тот, кто пытается это сделать не интересуется мнением других, обычно ведет себя агрессивно, для влияния на других пользуется властью путем принуждения. Такой стиль может быть эффективен там, где руководитель имеет большую власть над подчиненными, но он может подавить инициативу подчиненных, создает большую вероятность того, что будет принято неверное решение, так как представлена только одна точка зрения. Он может вызвать возмущение, особенно у более молодого и более образованного персонала.

Этот стиль характеризуется принятием точки зрения другой стороны, но лишь до некоторой степени. Способность к компромиссу высоко ценится в управленческих ситуациях, так как это сводит к минимуму недоброжелательность, что часто дает возможность быстро разрешить конфликт к удовлетворению обеих сторон. Однако, использование компромисса на ранней стадии конфликта, возникшего по важной проблеме может сократить время поиска альтернатив.

Данный стиль - признание различия во мнениях и готовность ознакомиться с иными точками зрения, чтобы понять причины конфликта и найти курс действий, приемлемый для всех сторон. Тот, кто использует такой стиль не старается добиться своей цели за счет других, а скорее ищет наилучший вариант решения. Данный стиль является наиболее эффективным в решении проблем организации. Ниже приведены некоторые предложения по использованию этого стиля разрешения конфликта:

* -Определите проблему в категориях целей, а не решений.
* -После того, как проблема определена, определите решения, приемлемые для всех сторон.
* -Сосредоточьте внимание на проблеме, а не на личных качествах другой стороны.
* -Создайте атмосферу доверия, увеличив взаимное влияние и обмен информацией.
* -Во время общения создайте положительное отношение друг к другу, проявляя симпатию и выслушивая мнение другой стороны.

Конфликты неизбежны в условиях нашей современной жизни, поэтому чтобы избегать их, или по крайней мере правильно вести себя в условиях конфликтных ситуаций, необходимо уметь уйти от разрешения возникшего противоречия, найти компромисс, когда конфликтующие стороны приходят к среднему решению или самому, если это возможно, разрешить сложившийся конфликт.

## 1.3 Причины и обстоятельства трудовых споров

Причинами трудовых споров являются негативные фак­торы, вызывающие различную оценку спорящими сторонами осуществления субъективного трудового права или исполнения трудовой обязанности.

Причинами, по которым возможны трудовые споры могут быть как виновные действия должностных лиц, отражающие их субъективные негативные черты, гак и негативные действия со стороны трудового коллектива или конкретного работника. Ча­стными причинами индивидуальных трудовых споров являются стремления работников оспорить правомерные действия нанима­теля или желание установления новых условий труда без долж­ного на то основания.

Возникновение трудовых споров может происходить по причине субъективных факторов, к которым относятся:

1) проявление со стороны нанимателя бюрократизма, преследование за критику, консерватизм, пренебрежительное отношение к правам и законным интересам работников. Со сто­роны работников может проявляться негативное отношение к трудовым обязанностям в виде прогулов, пьянства на работе, некачественном выполнении производственных заданий и т.п., что вынуждает нанимателя накладывать такому работнику взы­скания, которые он начинает оспаривать;

2) незнание или плохое знание трудового законодатель­ства как нанимателем, так и многими работниками, иными сло­вами, низкая правовая культура. Если наниматель недостаточно знает трудовое законодательство, то естественно, что он будет нарушать и правила, установленные этим законодательством, такие как порядок заключения и расторжения трудового договора, перевод на другую работу, создание необходимых условий труда, изменение режима работы и т.д.

На возникновение трудовых споров влияют кроме при­чин, также и условия или обстоятельства спора. По отношению к спорящей стороне они носят объективный характер, отра­жающий недостатки в работе конкретного производства, отрасли или же имеющие недостатки в самом трудовом законодательст­ве. Имея характер, связанный с производством и правовым его регулированием, в первом случае относятся к организации про­изводства, а во втором - с принятием норм права, регулирующих трудовые отношения.

Условия производственного характера связаны с недос­татком в организации труда, к примеру, нарушение в снабжении материалами, что служит причиной неритмичности работы, не­обходимость работы в выходные дни, в ночное время, что вызы­вает споры по оплате труда. Иногда, из-за плохой организации труда, работники не знают своих должностных обязанностей, а потому их и не выполняют. Отсюда часто могут возникать спо­ры о дисциплинарных взысканиях. Уровень трудовой и произ­водственной дисциплины снижает плохая организация труда и производства, неорганизованный досуг, отсутствие нормальных условий быта, что создает условия для трудовых споров.

Условия трудовых споров могут носить правовой харак­тер, когда в законодательстве, регулирующем трудовые отноше­ния имеются не четкие формулировки в отдельных нормах или пробелы в законодательстве, позволяющие по-разному их толко­вать спорящими сторонами.

К обстоятельствам коллективных трудовых споров мож­но отнести негативные условия работы конкретного трудового коллектива: низкий уровень организации труда и производства, уравниловка в оплате труда, плохое качество материалов, сырья, машин, с которыми работает трудовой коллектив, и другие негатив­ные факторы, способствующие обострению конфликтных ситуа­ций и возникновению трудовых споров.

В настоящее время созданы службы, оказывающие по­мощь в разрешении трудовых споров, появляется литература в этой области. Так, в издательстве Право и экономика" издается фундаментальный труд академика Академии наук Беларуси Бабосова Е.М. "Конфликтология", где рассматриваются проблемы возникновения конфликтов, их причин и пути разрешения в различных областях деятельности человека, в том числе и в области трудовых отношений. Однако вопросы юридического разрешения трудовых споров разработаны недостаточно.

Условием трудового спора, как правило, является пред­шествующая ему конфликтная ситуация. Разрешение трудовых споров требует хороших знаний сути дела, из-за которого про­изошел конфликт, выяснения его сторон, определение их право­вого статуса, причин и условий возникновения, обстоятельств разногласий и их предмета. Как известно, спор возникает вслед­ствие нарушения или неудовлетворения одной стороны в отно­шении другой какого-либо интереса. В этом случае определяется правомерность предъявляемых претензий и обязательность их удовлетворения.

Условиями трудовых споров правового характера явля­ется совокупность недостатков в нормативно-правовых актах, регулирующих трудовые отношения. К ним относятся:

* -законодательно не отрегулированные отношения между работником и нанимателем в конкретной области трудовых от­ношений, что приводит к нарушению интересов той или иной стороны;
* -неконкретность формулировок в нормативно-правовом акте, что позволяет двояко толковать то или иное отношение, приводящее к нарушению прав;
* -«моральное» старение той или иной нормы права, воз­никающее по причинам динамики хозяйственного процесса, вы­зывающего к жизни новые формы трудовых отношений, не уре­гулированные правом.

Трудовые конфликты носят объективный характер и яв­ляются важным элементом в трудовом процессе. От того, какой микроклимат у них существует, во многом зависит количество возникающих трудовых споров и успешность их разрешения.

Примером возникновения обстоятельств трудовых споров являются:

* -плохо организованный производственный процесс;
* -неэффективная система оплаты труда, скатывающаяся порой до обычной уравниловки;
* -несоответствующая стандартам и техническим услови­ям технология выполнения работ и оказания услуг, некачественное оборудование и материалы, плохие инструменты и т.д.

Все это в совокупности может создавать разного рода недовольства у работников, и в итоге может сложиться негатив­ная морально-психологическая обстановка в коллективе, обостряющая возникновение трудовых споров.

Новыми обстоятельствами возникновения трудовых спо­ров, ранее не существовавшими, является обстановка в целом в государстве. Высокий уровень инфляции, зарегламентированность экономических отношений в противовес законам хозяйст­вования в условиях рынка ведет к постоянному обеднению ра­ботников, снижению их жизненного уровня, что в свою очередь вызывает потребность в повышении заработной платы, чего час­то наниматель не в состоянии осуществить.

На сегодня, можно с полной уверенностью сказать, что это - одна из основных причин возникновения трудовых споров между работниками и нанимателем. В условиях растущей без­работицы многие люди готовы терпеть разного рода неудобства, была бы нормальной и стабильной заработная плата, позволяю­щая хотя бы как-то выжить в условиях постоянно растущих цен на товары и услуги.

# 2. Трудовые споры

## 2.1 Понятие трудового спора

Трудовой спор - это поступившее на разрешение юрисдикционного органа разногласие субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об уста­новлении между ними новых условий труда.

Юрисдикционным называется орган, который рассматри­вает трудовой спор.

Трудовые споры могут возникнуть именно тогда, когда спорящие стороны переносят разрешение своих разногласий в юрисдикционный орган.

Разногласия возникают в случаях, когда совершается виновной стороной трудовое правонарушение в отношении дру­гой стороны, или же когда трудовое правонарушение и не со­вершено, но одна из сторон считает, что по отношению к ней были совершены неправомерные действия.

Трудовым правонарушением называется виновное невы­полнение или ненадлежащее выполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности в сфере труда и распределения, а следовательно, нарушение права другого субъекта данного пра­воотношения.

Трудовые правонарушения сами по себе еще не являют­ся трудовыми спорами. Одно и тоже действие может быть оце­нено каждой стороной по своему. Расхождение в оценках есть разногласие. Такого рода разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор в том случае, когда оно не урегулировано самими сторонами, а внесено на рассмотрение юридического органа, иными словами одна сторона оспаривает действие (бездействие) обязанной стороны, нарушившей ее трудовое право.

## 2.2 Виды трудовых споров

Трудовые споры могут классифицироваться:

* -по спорящему субъекту;
* -по характеру спора;
* -по виду спорного правоотношения.

Выяснение вида трудового спора поможет быстрейшему его разрешению.

Рассмотрим подробнее о видах трудовых споров.

Во-первых - по спорящему субъекту все трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные.

К индивидуальным можно относить споры о переводе, повышении или понижении квалификационного разряда, приема на работу или увольнения с работы и т.п. Коллективными будут споры между профкомом или трудовым коллективом с нанима­телем, возникающие при заключении коллективного договора, при утверждении Премиальных положений, планов социального развития и т.п.

В индивидуальных спорах возникают разногласия, свя­занные с правами и законными интересами конкретного работ­ника.

В коллективных спорах оспариваются и защищаются права, полномочия и интересы всего трудового коллектива или его части, права профкома как представителя работников данно­го производства по вопросам труда, быта, культуры.

Коллективные споры возникают: из правоотношений тру­дового коллектива с нанимателем (работодателем, его админист­рацией, в том числе и с вышестоящим органом управления, к примеру, концерном, министерством; правоотношений профкома и администрации; и др.).

Во-вторых. - по характеру трудовые споры делятся:

* -на споры о применении норм трудового законодательст­ва, где защищается и восстанавливается нарушенное право ра­ботника или профкома;
* -на споры об установлении новых или изменении суще­ствующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством. Они могут возникать из трудового правоотношения - об установлении работнику в ло­кальном порядке новых условий труда, к примеру нового срока отпуска по графику отпусков, нового тарифного разряда, а так­же вытекающие из коллективного организационно-управлен­ческого характера правоотношений.

КЗоТ РБ регулирует порядок разрешения трудовых спо­ров работников с нанимателем по вопросам применения трудо­вого законодательства, коллективного договора , а также других соглашений о труде и об установлении работнику новых или изменении существующих условий труда.

В-третьих. - по виду спорного правоотношения трудовые споры можно разделять на:

* -споры из трудовых правоотношений;
* -споры из правоотношений по трудоустройству, к при­меру спор в связи с отказом в приеме на работу по брони инва­лида или другого лица, с которым наниматель обязан заключить трудовой договор;
* -споры из правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны тру­да, к примеру оспариваются действия санитарного, технического или правового инспектора, наложившего штраф на должностное лицо;
* -споры из правоотношений по подготовке кадров и по­вышению квалификации на производстве, к примеру направле­ния на повышение квалификации в другую местность;
* -споры из правоотношений по возмещению материально­го ущерба работником предприятия, к примеру, спаривание размера произведенного нанимателем удержания из заработной платы за нанесенный ущерб;
* -споры из правоотношений по возмещению предприяти­ем ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на работе;
* -споры из правоотношений профкома с нанимателем по вопросам труда, быта, культуры, к примеру, трудовые споры о сроках пересмотра норм выработки;
* -споры из правоотношений трудового коллектива с на­нимателем, к примеру, при выборах и утверждении хозяйствен­ных руководителей и др.;
* -споры из социально-партнерских правоотношений. При возникновении трудового спора, важно правильно его классифицировать, что поможет определить его подведомст­венность, и в первую очередь выясняют, индивидуальный или коллективный спор, о применении трудового законодательства или же об установлении новых условии труда, изменении суще­ствующих, а также из какого правоотношения возник трудовой спор.

# 3. Коллективные трудовые споры

## 3.1 Понятие коллективного трудового спора

При заключении, изменении или прекра­щении коллективных договоров и соглашений, а также в процессе их применения нередко возникают разногласия между работниками и нанимателями. Социологические ис­следования показывают, что причины этих противоречий носят социально-экономический характер и чаще всего связаны с задержкой выплаты заработной платы, повыше­нием интенсификации труда, остановкой производства, массовым увольнением работников и другими нарушени­ями трудовых прав и интересов трудящихся. При возник­новении разногласий работники обычно обращаются в Профсоюз и пытаются разрешить их путем переговоров с правомочными на то должностными лицами.

*Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.* ***(Статья337. Трудовой кодекс Республики Беларусь)***

Стороны коллективного трудового спора – наниматель (объединения нанимателей) и работники в лице их представительских органов**. (Статья338. Трудовой кодекс Республики Беларусь)**

Как правило ими выступает профсоюз (профсоюзы) или иной орган, представ­ляющий интересы работников не членов профсоюзов.

Если интересы работников, работающих у нанимателя, представляют несколько профсоюзов, стороной спора может быть:

* -каждый из профсоюзов от имени объединенных в них работников;

профсоюз, объединяющий большинство работников, которому это право добровольно предоставлено осталь­ными профсоюзами;

* -совместный орган, созданный этими профсоюзами на добровольных началах.

В случае, если у нанимателя работает более 50 про­центов работников - не членов профсоюза, от имени этих работников стороной спора может быть орган, избранный на общем собрании либо конференции большинством голосов от общей численности этих работников.

Профсоюзы (объединения профсоюзов) являются, тра­диционными представителями работников в трудовых отношениях, в том числе и в трудовых спорах. Деятель­ность профессиональных союзов регулируется Законом Республики Беларусь «О профессиональных союзах».

*«…Профессиональные союзы вправе по просьбе своих членов и других граждан обращаться в суд с исковым заявлением в защиту их трудовых и социально-экономических прав. С этой целью профессиональные союзы могут иметь службы правовой помощи и другие необходимые органы, компетенция которых определяется уставами профессиональных союзов и актами законодательства Республики Беларусь…»* ***(Статья16. Закон «О профессиональных союзах»)***

## 3.2 Предмет, стороны и виды коллективных трудовых споров

Предметом коллективных трудовых споров явля­ются права и интересы работников, касающиеся социаль­но-экономических условий их труда и быта.

Под социально-экономическими условиями труда и быта, в связи с установлением или изменением которых могут возникнуть коллективные трудовые споры, понима­ются положения:

* -организации труда и повышения эффективности производства;
* -нормирования, форм, систем оплаты труда, иных видов доходов работников;
* -размеров тарифных ставок и служебных окладов, доплат и надбавок к ним;
* -индексации заработной платы (доходов);
* -создания здоровых и безопасных условий труда, улучшения охраны здоровья, гарантий медицинского стра­хования членов трудового коллектива и их семей, охраны . окружающей среды;
* -заключения и расторжения трудовых договоров;
* -обеспечения занятости, подготовки, повышения ква­лификации, переподготовки, трудоустройства высвобож­денных работников;
* -регулирования внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда;
* -строительства, содержания и распределения жилья, объектов социально-культурного назначения;
* -организации санаторно-курортного лечения и от­дыха работников и членов их семей;
* -создания условий для повышения культурного уров­ня и физического совершенствования работников и др.

По признаку субъекта следует отличать коллективный трудовой спор от индивидуального трудового спора. Несколько одинаковых по содержанию (предмету) инди­видуальных трудовых споров, даже если они вытекают из коллективного договора, соглашения, в сумме не со­ставляют коллективного и должны рассматриваться в по­рядке, установленном ***статьями 205-224 КЗоТ РБ.*** Например, претензия группы работников по поводу задержки зара­ботной платы должна рассматриваться в порядке разре­шения индивидуального трудового спора.

Однако, если сроки выплаты заработной платы опреде­лены локальным нормативным актом, т.е. коллективным договором, спор о соблюдении обязательств нанимате­лем может принять коллективный характер, при условии, что стороной спора выступит сторона, подписавшая ука­занный акт.

Коллективные трудовые споры об установлении, изме­нении или прекращении социально-экономических усло­вий труда и быта работников принято называть спорами интересов.

Коллективные трудовые споры о невыполнении либо толковании коллективных договоров, соглашений именуют­ся спорами о применении коллективных договоров, соглашений.

Наряду с указанными видами споров существует де­ление коллективных трудовых споров на споры матери­ального и споры процедурного характера.

Коллективные трудовые споры материального харак­тера предполагают разногласия по содержанию трудовых прав и интересов работников.

К процедурным спорам относятся коллективные тру­довые споры, связанные с нарушением правовых норм, регламентирующих участие профсоюзов в решении воп­росов установления коллективных условий труда и по­рядка разрешения коллективных трудовых споров.

# 4. Разрешение коллективных трудовых споров

## 4.1 Порядок разрешения

Порядок разрешения коллективных тру­довых споров указан в Трудовом Кодексе Республики Беларусь, принятым Палатой представителей 8 июня 1999 года.

В случае возникновения разногласий между нанимате­лем и работниками возбуждению спора должна предше­ствовать процедура их обсуждения на общем собрании членов профсоюза или работников не членов профсоюза.

В соответствии со ст. 379 Трудового Кодекса, общее собрание счи­тается правомочным, если на нем присутствует более половины его участников, а конференция — при участии не менее двух третей избранных делегатов. На собрании (конференции) ведется протокол. Требования нанимате­лю утверждаются большинством голосов работников, при­сутствующих на собрании (конференции), излагаются в письменной форме, подписываются председателем и секретарем собрания (конференции) и направляются нани­мателю.

Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своём решении представительный орган работников и в трёхдневный срок Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре.

Отказ нанимателя удовлетворить тре­бования работников служит основанием для проведения примирительных процедур.

День, в который наниматель сообщает решение об отклонении всех или части требований работников, или день истечения установленного срока для уведомления профсоюза о своем решении считается началом коллек­тивного трудового спора.

Нарушение нанимателем установленного 10-дневного срока для уведомления представительного органа работников о своём решении следует рассматривать как получение отрицательного ответа.

В соответствии с Положением об обязательной регистрации коллективных трудовых споров (конфликтов), утверждённым постановлением Министерства труда Республики Беларусь и Республиканского трудового арбитража от 30 мая 1996г. №34/2, наниматель обязан в течении трёх дней с момента возникновения спора заполнить и направить в Республиканский трудовой арбитраж карточку установленного образца.

Поэтапное рассмотрение коллективных трудовых спо­ров в примирительных органах, примирительные проце­дуры и сроки их рассмотрения в совокупности составля­ют порядок разрешения коллективных трудовых споров.

Установленный порядок разрешения коллективных тру­довых споров (конфликтов) можно разделить на несколь­ко стадий:

* - рассмотрение спора примирительной комиссией;
* - посредничество;
* - рассмотрение спора трудовым арбитражем;
* - использование работниками права на забастовку.

Примирительные процедуры, направленные на разре­шение коллективного трудового спора, должны прово­диться в сроки, установленные законодательством. В случае необходимости эти сроки могут быть продлены по соглашению сторон коллективного трудового спора.

## 4.2 Примирительная комиссия

Основной и обязательной стадией раз­решения коллективного трудового спора является рас­смотрение его примирительной комиссией. **(Статья380. Трудовой кодекс Республики Беларусь)**

На этой стадии примирения стороны спора стремятся, сами выработать согласованное решение путем взаим­ных уступок и компромиссов. Обязательность рассмотре­ния спора примирительной комиссией предопределяется тем, что после рассмотрения спора примирительной ко­миссией стороны спора вправе перейти к использованию других форм разрешения спора.

Примирительная комиссия создаётся сторонами спора на паритетной основе в трёхдневный срок после возникновения спора. Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

Члены примирительной комиссии – представители сторон спора в течение трёх дней большинством голосов избирают в состав примирительной комиссии нейтрального члена комиссии, не входящего в данный представительный орган работников и не работающего у данного нанимателя. Способ избрания нейтрального члена определяется примирительной комиссией. Размер и порядок выплаты вознаграждения нейтральному члену определяется соглашением между нейтральным членом и сторонами спора.

При недостижении решения о выборе нейтрального члена примирительной комиссии он назначается в пятидневный срок Председателем Республиканского трудового арбитража в порядке, установленном постановлением Министерства труда Республики Беларусь и Республиканского трудового арбитража от13 октября 1999 года №132/1.

Наниматель обязан создавать необходимые условия для работы примирительной комиссии. На рассмотрение примирительной комиссии выносятся требования работ­ников, которые не были удовлетворены нанимателем.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен в срок до пяти дней с момента избрания нейтрального члена комиссии. В случае, когда комиссия не смогла в установленный срок принять предложения по разреше­нию спора, стороны вправе по договоренности между собой продлить срок работы комиссии. В противном случае считается, что стороны не согласны с предложе­ниями комиссии, и они вправе перейти к другим проце­дурам.

Примирительная комиссия имеет право проводить необходимые консультации с нанимателем, профсоюзом, с органами государственного управления, другими заин­тересованными организациями, экспертами.

Законодательно не урегулирован порядок деятельнос­ти примирительной комиссии. Это позволяет сделать вывод, что регламент работы комиссии определяется на ее первом заседании, при условии, если указанные воп­росы не были оговорены в коллективном договоре, со­глашении. В протоколах заседаний примирительной ко­миссии следует отражать присутствие членов комиссии, избрание председательствующего, обсуждаемые вопро­сы, мнения сторон, результаты голосования, содержание решений по каждому требованию коллектива.

Предложения примирительной комиссии по разреше­нию спора носят рекомендательный характер. Они при­нимаются большинством голосов ее членов, подписыва­ются председателем и в трехдневный срок направляются сторонами для принятия решения по спору.

Если стороны в течение пяти дней письменно не выразили согласия с предложениями комиссии, считается, что они не согласны с этими предложениями. При согласии сторон спор прекращается.

## 4.3 Посредничество

При несогласии с предложениями при­мирительной комиссии стороны спора по взаимной дого­воренности могут прибегнуть к проведению примиритель­ной процедуры с участием посредника.

Посредничество - это процедура примирения сторон коллективного трудового спора с участием независимо­го эксперта-посредника.

Поскольку посредничество как самостоятельная ста­дия разрешения коллективного трудового спора не явля­ется обязательной для сторон, Закон не ограничивает их сроками по достижении соглашения об этом.

Соглашение о посредничестве стороны вправе заключить до возникновения разногласий между ними, предусмотрев эти вопросы в коллективном договоре, соглашении.

Обращение к посреднику следует оформлять письмен­ным заявлением, подписанным сторонами спора. Взаи­моотношения с посредником, включая вознаграждение за оказание услуг, определяются соглашением между ним и сторонами спора.

В целях оказания помощи сторонам коллективных тру­довых споров в проведении примирительной процедуры с участием посредника объединения нанимателей и профсоюзов, иные субъекты хозяйствования могут созда­вать службы посредничества

Посредник имеет право запрашивать и получать от нанимателя необходимую информацию, касающуюся кол­лективного трудового спора, проводить со сторонами консультации (в том числе конфиденциальные), а также совершать другие правомерные действия, направленные на урегулирование спора.

Рассмотрение спора с участием посредника осуще­ствляется в срок до пяти дней с момента его пригла­шения и завершается внесением предложений по разре­шению спора. Мнение посредника не является обязательным для сторон. Однако, если стороны спора выразили свое согласие с предложениями посредника, спор прекращается.

## 4.4 Трудовой арбитраж

При несогласии сторон спора с пред­ложениями посредника коллективный трудовой спор мо­жет быть передан на рассмотрение трудового арбитража. Республиканский трудовой арбитраж Республики Беларусь постановление от 21 июня 2000г. №1 «Об утверждении положения о порядке создания и работы трудовых арбитражей».

Стороны спора могут создать свой трудовой арбитраж на добровольной основе в срок не позднее пяти дней с момента окончания его рассмотрения примирительной комиссией или посредником.

Таким образом, трудовой арбитраж может быть вре­менным, т.е. для разрешения конкретного спора, или по­стоянными - для рассмотрения всех споров, возникаю­щих у нанимателя, в отрасли, регионе и т.д.

Количественный и персональный состав трудового арбитража определяется сторонами.

Если арбитры определены в коллективном договоре, соглашении, то целесообразно предусмотреть возмож­ность их замены при наличии уважительных причин.

Законодательство не устанавливает критерии подбора арбитров трудового арбитража. Ими могут быть любые дееспособные лица, в том числе работающие у данного нанимателя.

Если стороны предусмотрели в трудовом арбитраже два арбитра и более, то целесообразно регламентиро­вать порядок избрания председателя арбитра и правила принятия решений.

При разработке положений о трудовом арбитраже стороны могут использовать нормы, регламентирующие деятельность Республиканского трудового арбитража.

Трудовой арбитраж в пятидневный срок рассматрива­ет разногласия сторон, получает необходимые документы и сведения, проводит консультации и встречи сторон с компетентными органами, принимает решение по спору, которое, как правило, носит рекомендательный характер. Однако стороны могут договориться об обязательности решения арбитража как до обращения в арбитраж, так и после вынесения им решения. Решение трудового арбит­ража подписывается арбитром (арбитрами) и направля­ется сторонам спора.

## 4.6 Трудовые арбитры

Трудовой арбитр – должностное лицо, наделённое правом в установленном порядке разрешать коллективные трудовые споры. Трудовыми арбитрами могут быть совершеннолетние дееспособные физические лица, имеющие высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее 3-х лет. При этом приоритет отдаётся научным работникам, общественным деятелям, высококвалифицированным авторитетным работникам органов государственного правления и других организаций.

Полномочия трудового арбитра определяются Положением о трудовом арбитре Республиканского трудового арбитража, утверждённым постановлением Министерства труда Республики Беларусь и Республиканского трудового арбитража от 9 августа 1999г. №104/2.

При разрешении спора трудовой арбитр независим и подчиняется только закону. Вмешательство в деятельность трудового арбитра при разрешении спора не допускается.

Размер и порядок выплаты вознаграждения трудовым арбитрам, выполняющим обязанности на внештатной основе, определяются соглашением между сторонами спора и трудовыми арбитрами, если иное не определено законодательством. Максимальный размер вознаграждения трудовому арбитру не должен превышать десяти минимальных заработных плат. В случае недостижения соглашения о вознаграждении его размер устанавливает Председатель Республиканского трудового арбитража.

Выплата вознаграждения трудовым арбитрам осуществляется сторонами спора в равных долях, если иное не предусмотрено соответствующим соглашением, и производиться в течение пяти дней после вынесения решения по спору.

## 4.7 Республиканский трудовой арбитраж

*Республиканский трудовой арбитраж является постоянно действующим трудовым арбитражем создаётся для:*

*1)рассмотрения коллективных трудовых споров, отнесённых к его компетенции настоящим Кодексом;*

*2)координации деятельности органов государственного управления, других нанимателей и представительных органов работников по урегулированию коллективных трудовых споров на стадии примирения?;*

*3)ведения кадрового реестра трудовых арбитров Республики Беларусь, организации их обучения (повышения квалификации);*

*4)методического руководства системой примирения, посредничества и арбитража;*

*5)регистрации трудовых арбитражей;*

*6)ведения учёта коллективных трудовых споров, рассматриваемых трудовыми арбитражами, обобщения арбитражной практики по их рассмотрению, изучения причин и условий возникновения споров и подготовки предложений по их устранению.*

*К исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража при наличии условий, предусмотренных частью первой статьи 383 Трудового Кодекса Республики Беларусь, относятся коллективные трудовые споры:*

*1)в объединениях, подчинённых Правительству Республики Беларусь;*

*2)об исполнении коллективных договоров и соглашений;*

*3)в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права н забастовку (часть третья статьи 388);*

*4)возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях;*

*По соглашению стороны могут обратиться в Республиканский трудовой арбитраж и в других случаях.*

*Республиканский трудовой арбитраж имеет право принимать по вопросам, относящимся к его компетенции, постановления и разъяснения, обязательные для трудовых арбитражей.*

*Положение о Республиканском трудовом арбитраже утверждает Президент Республики Беларусь.* ***(статья 385 Трудового Кодекса Республики Беларусь)***

Республиканский трудовой арбитраж является органом, осуществляющим в пределах своей компетенции рассмотрение коллективных трудовых споров, возникающих в социально-трудовой сфере.

Председатель Арбитража назначается на должность и освобождается от должности Президентом Республики Беларусь.

Арбитры Арбитража утверждаются Советом Министров Республики Беларусь сроком на три года по предложе­ниям Министерства труда Республики Беларусь, респуб­ликанских объединений нанимателей и профсоюзов.

Арбитрами Арбитража могут быть лица, обладаю­щие специальными знаниями в области разрешения споров, за исключением: несовершеннолетних, недее­способных или ограниченных в дееспособности и при­влекавшихся к уголовной ответственности.

Арбитры Арбитража, за исключением Председателя Арбитража и его заместителя, выполняют обязанности на нештатной основе.

Размер и порядок выплаты вознаграждения арбитрам определяется соглашением между сторонами спора и арбитрами. В случаях, когда стороны не могут достичь такого соглашения, размер вознаграждения устанавлива­ет Председатель Арбитража либо его заместитель по соглашению с арбитрами.

Соглашение о размере и порядке выплаты вознаграж­дения арбитрам оформляется в письменной форме и заверяется соответствующими подписями и печатями.

Право на обращение в Арбитраж имеет каждая сторо­на коллективного трудового спора. Заявление в арбитраж подаётся в 5-дневный срок при несогласии одной из сторон спора с предложениями примирительной комиссии.

К заявлению в Арбитраж прилагаются:

* -протокол разногласий сторон при коллективных переговорах;
* -копия коллективного договора, соглашения или его проекта;
* -требования к нанимателю, утвержденные на общем собрании либо конференции членов профсоюза или ра­ботников;
* -предложения примирительной комиссии по спору;
* -иные материалы, имеющие значение для разрешения спора.

Вопрос о принятии заявления к арбитражному произ­водству разрешается Председателем Арбитража или его заместителем.

Арбитраж может отказать в принятии заявления по следующим мотивам:

* -заявление не подлежит рассмотрению в Арбитраже;
* -сторонами спора не были проведены предусмотренные законодательством примирительные процедуры;
* -по данному спору имеется решение Арбитража, трудового арбитража;
* -заявителем пропущены сроки об­ращения в Арбитраж.

При наличии оснований Арбитраж вправе восстано­вить пропущенный срок обращения в Арбитраж по своей инициативе.

Заявление в Арбитраж может быть оставлено без движения, если оно подписано лицом, чьи полномочия не подтверждены соответствующим документом, или к заяв­лению не приложены необходимые документы.

После устранения указанных недостатков заявление принимается к арбитражному производству, о чем выно­сится мотивированное постановление.

Споры интересов рассматриваются в составе трех арбитров - по одному от органов государственного уп­равления, республиканских объединений нанимателей и профсоюзов.

Стороны спора по соглашению между собой и арбит­рами могут сами выбирать арбитров из состава Арбитра­жа. При не достижении сторонами соглашения арбитры назначаются Председателем Арбитража.

После принятия спора к арбитражному производству проводится подготовка к рассмотрению спора. В подго­товительной стадии арбитражного производства арбитры осуществляют следующие действия:

* -изучают представленные заявителем материалы;
* -в необходимых случаях вызывают представителей сторон для выяснения обстоятельств спора;
* -разрешают с учетом мнения сторон вопрос о про­изводстве экспертизы;
* -по согласованию со сторонами определяют размер и порядок оплаты расходов по разрешению спора;
* -совершают другие действия, направленные на обес­печение своевременного и правильного разрешения спора.

Арбитраж должен рассмотреть спор и вынести реше­ние не позднее двухнедельного срока с момента приня­тия заявления к арбитражному производству.

Разрешение споров в Арбитраже осуществляется по принципу равенства сторон спора перед законом, откры­то, за исключением случаев, когда это противоречит инте­ресам государственной и коммерческой тайны либо ког­да Арбитраж удовлетворит ходатайство одной из сторон о рассмотрении спора в закрытом заседании.

Рассмотрение спора в арбитражном заседании проис­ходит с обязательным участием представителей сторон спора. В ходе арбитражного заседания каждой стороне спора предоставляется равная возможность предъявить необходимые для разрешения спора доказательства. Для разъяснения вопросов, требующих специальных познаний, может быть назначена экспертиза. Экспертиза назначает­ся при достижении сторонами спора соглашения о воз­мещении расходов по ее проведению.

Решение Арбитража принимается большинством голо­сов арбитров, участвующих в рассмотрении спора. Ар­битр, не согласный с решением по спору, вправе изло­жить особое мнение.

Решение Арбитража вступает в силу немедленно либо в срок, указанный в решении.

Ответственность лиц, виновных в неисполнении обязательного для сторон коллективного трудового спора решения трудового арбитража, наступает в случаях, предусмотренных законодательством.

## 4.8 Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров

*«Забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.»* ***(Статья 388 Трудовой Кодекс Республики Беларусь)***

Забастовка должна проводиться не позднее 3-х месяцев после отклонения предложений примирительной комиссии, а если стороны обращались к посреднику или в трудовой арбитраж – после отклонения предложений посредника либо несогласия с решением арбитража, за исключением случая, если оно имеет для сторон обязательную силу.

Решение о проведении забастовки принимается на общем собрании или конференции тайным голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее 2/3 присутствующих членов профсоюза или работников – не членов профсоюза. Профсоюз обязан уведомить нанимателя в письменной форме о проведении забастовки, с указанием: перечня разногласий сторон, даты и времени начала забастовки, её продолжительность , количество участников, предложения по минимуму необходимых работ, выполняемому в организации во время проведения забастовки.

Запрещается принуждение к участию или отказу от участия в забастовке.

Во время забастовки стороны обязаны принять меры по обеспечению законности, сохранности государственной и иной собственности, общественного порядка.

В случае стихийных бедствий, крупных аварий и катастроф, эпидемий, а также массовых беспорядках Президент Республики Беларусь имеет право отложить проведение забастовки или приостановить её не более чем на 2-х месячный срок.

Забастовка прекращается, а её участники обязаны приступить к работе на следующий день после:

* -признания её незаконной в соответствии со ***статьёй 395 Трудового Кодекса Республики Беларусь.***
* -получения письменного соглашения нанимателя удовлетворить требования.
* -принятия об этом решения общим собранием или конференцией в порядке, предусмотренной ***статьёй 379 Трудового Кодекса Республики Беларусь****.*
* -заключения письменного соглашения сторон о прекращении забастовки.

Забастовка признаётся незаконной если её проведения было принято с нарушением требований ***Трудового Кодекса Республики Беларусь.***

Стороны имеют право заключить соглашение о прекращении или приостановлении забастовки.

За работниками, участвовавшими в забастовке, заработная плата за всё время забастовки не сохраняется, а период участия в забастовке не включается в стаж, дающий право на отпуск.

За работниками, отказавшимися в письменной форме от участия в забастовке, но в связи с ней не имевшими возможности исполнить свои трудовые обязанности, заработная плата за всё время забастовки выплачивается в размерах не ниже установленных законодательством как за простой не по вине работника.

# Заключение

В настоящей работе мной были рассмотрены проблемы конфликтов, даны их классификации, компоненты и основы, освещены вопросы управления конфликтной ситуацией, а также способы такого управления.

Большое внимание было уделено причинам возникновения трудовых споров, дан обзор белорусского законодательства о коллективных трудовых спорах, приведены содержащиеся в нормативно-правовых актах определения и детально раскрыта процедура разрешения коллективных трудовых споров.

Необходимо отметить, что возникновение трудовых споров, как коллективных так и индивидуальных, связано не только с проблемами производственного, управленческого и социально-экономического характера, но и правового, среди которых можно назвать законодательно не отрегулированные отношения между работником и нанимателем в конкретной области трудовых отношений, что приводит к нарушению интересов той или иной стороны, неконкретность формулировок в нормативно-правовом акте, что позволяет двояко толковать, то или иное отношение, приводящее к нарушению прав, «моральное» старение той или иной нормы права, возникающее по причинам динамики хозяйственного процесс, вызывающего к жизни новые формы трудовых отношений, не урегулированные правом.

В этой связи необходимо дальнейшее совершенствование трудового законодательства вообще и законодательства о коллективных трудовых спорах в частности, а также принятие мер социально-экономического характера, связанных с совершенствованием существующей системы оплаты труда, поскольку в настоящее время большинство коллективных трудовых споров связано с проблемами такого рада.

Важным также является ликвидация правовой неграмотности, а также плохого знания трудового законодательства как работниками так и представителями нанимателя.

# Литература

1. Конституция Республики Беларусь.

2. «Трудовой кодекс Республики Беларусь», принят Палатой Представителей 8

июня, М.:ИПА«Регистр», 1999.

3. «Комментарий к трудовому кодексу Республики Беларусь» под редакцией

Василевича Г.А., ООО «Амалфея», 2000.

4. Постановление Палаты представителей Нацсобрания Республики Беларусь

№867-П/VII от 13.04.1999 «О рассмотрении возражений президента

Республики Беларусь на отдельные положения закона Республики Беларусь

«О внесении изменений и дополнений в закон Республики Беларусь «О

порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) »

5. Постановление Совмина Республики Беларусь №1340 от 27.08.1999 «О

порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)

республиканским трудовым арбитражем»

6. Приказ Министерства Республики Беларусь №44 от 01.03.1999 «Об

утверждении формы государственной статистической отчётности о

коллективных трудовых спорах (конфликтах)»

7. «Трудовое право»: Учебник, Семенков В.И., Артемова В.Н., Василевич Г.А.

и др.; Под общ.ред. Семенкова В.И., М.; ООО «Амалфея», 1997.

8. «Сборник нормативных актов о труде», в 8-ми томах, составитель Волков

Б.А., М.:ООО «Амалфея», 1997.

9. М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. «Основы менеджмента», М.: Дело,

1992.

10.Грейсон Дж. К. Мл., О'Делл К. «Американский менеджмент на пороге ХХI

века». М.: Экономика, 1991.

11.Постановление Республиканского трудового арбитража от 26.06.2000 №1

«Об утверждении положения о порядке создания и работы трудовых

арбитражей»

12.Постановление от 21 июня 2000г. №1 «Об утверждении положения о порядке

создания и работы трудовых арбитражей»