

Г. В. Дрыжов

ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ КАК ФОРМА РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Аннотация. Статья посвящена вопросу разрешения коллективных трудовых споров с помощью трудового арбитража. Автор рассматривает историю создания трудового арбитража в Российской Федерации, анализирует вопросы его деятельности и приходит к выводу, что трудовой арбитраж является институтом, который способствует оперативному и эффективному разрешению коллективных трудовых споров. Однако в настоящее время недостатки правового регулирования не позволяют использовать его возможности в полной мере.

Ключевые слова: юриспруденция, коллектив, труд, спор, арбитраж, разрешение, примирение, процедуры, суд, договор.

В процессе осуществления трудовой деятельности между работниками и работодателями могут возникать разногласия по вопросам применения законодательства о труде, а также установления новых или изменения существующих условий труда.

Право на разрешение коллективных трудовых споров относится к конституционным правам граждан, оно установлено частью 4 статьи 37 Конституции Российской Федерации¹.

Конституция также гарантирует каждому судебную защиту его прав и свобод (ст. 46), однако такая гарантия распространяется на трудовые отношения в части разрешения коллективных трудовых споров с известной долей условности, поскольку, специализированных судов по разрешению трудовых споров в Российской Федерации не существует, а альтернативные суду органы по разрешению коллективных трудовых споров не смогут входить в судебную систему в случае их создания, ведь в соответствии со статьей 118 Конституции правосудие в нашей стране осуществляется только судом. Судебная же власть осуществляется посредством гражданского, административного и арбитражного судопроизводства. Таким образом, если создавать трудовые суды в рамках судебной системы, то необходимо получить поддержку законодательной власти. На сегодняшний день создание трудовых судов не вписывается в рамки Конституции РФ.

Однако из сложившейся ситуации все же возможно найти выход, причем в сфере самого трудового права. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает возможность разрешения коллективных трудовых споров с помощью трудового арбитража. О том, что это и каковы перспективы развития этого института, и пойдет речь в настоящей статье.

В соответствии со статьей 404 Трудового кодекса Российской Федерации² трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Временный трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров для рассмотрения данного коллективного трудового спора. Решением соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при ней может создаваться постоянно действующий трудовой арбитраж для рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, передаваемых ему для рассмотрения по соглашению сторон.

Этот институт трудового права соответствует Рекомендации Международной организации труда от 29 июня 1951 года №92 «О добровольном примирении и арбитраже»³, где идет речь о разработке процедур предупреждения и разрешения трудовых споров, а также указывается, что разрешение коллективного трудового спора осуществляется с помощью примирительно-третьего разбирательства.

Указанная Рекомендация МОТ устанавливает следующие общие правила:

- органы по добровольному примирению должны создаваться с целью способствования предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;
- в каждый орган по добровольному примирению должно входить равное число представителей от предпринимателей и трудящихся;

² СЗ РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 3.

³ Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I. - Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1045 - 1046.

¹ СЗ РФ. 2009. №4. Ст. 445.

- примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной, сроки должны сводиться к минимуму;
- должны приниматься меры, чтобы процедура могла начаться по инициативе любой из сторон конфликта или органом по добровольному примирению;
- сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении;
- все соглашения, достигнутые сторонами в результате переговоров, составляются в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке.

Многие исследователи считают, что трудовой арбитраж в целом является удачной формой разрешения коллективных трудовых споров, но его следовало бы в законодательном порядке наделить гораздо более широкими правами и полномочиями⁴.

Если проводить сравнение между судом и трудовым арбитражем, можно сделать следующий вывод: арбитраж близок к судебному разбирательству по своему характеру и судебной природе, но не имеет некоторых преимуществ суда: он не создает прецедентов, «плохое» решение не может быть оспорено и процедура не защищена подробным процессуальным правом⁵.

Если раньше в числе недостатков трудового арбитража выделялось то, что он мог быть создан лишь на определенный срок, то теперь, с внесением изменений в Трудовой кодекс, позволяющих наряду с временным создавать постоянно действующий трудовой арбитраж при трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, критически оценивается отсутствие процедуры рассмотрения трудового спора и порядка исполнения решения трудового арбитража.

Законодатель не предусмотрел хотя бы минимум обязательных процессуальных требований, в рамках которых могли бы работать арбитры. Имеются только рекомендации «Об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже», утвержденные постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2002 года №59⁶, которые носят рекомендательный характер.

⁴ См.: Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства // Законодательство. 2003. №8. <http://www.for-expert.ru/articles/zakonodatelstvo-8-2003-1.shtml>. [Электронный ресурс].

⁵ Беата Нача. Совершенствование методов внесудебного регулирования трудовых споров // Третейский суд. 2005. №4. С. 175.

⁶ Бюллетень Минтруда РФ. 2002. №8.

В законодательстве нет механизма принудительного исполнения решений трудового арбитража, кроме случаев, когда между сторонами заключено соглашение об обязательном исполнении указанных решений⁷.

Интересно обратиться к позиции Верховного суда Российской Федерации, который в своем определении от 16 декабря 2005 года №78-Г05-65⁸ указал следующее: «Трудовой арбитраж создается в случае, если стороны спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений. Таким образом, закон связывает возможность использования этой процедуры не с решением сторон о переходе к этой процедуре, а с фактом достижения согласия об обязательном выполнении его решений».

Согласно статье 406 Трудового кодекса при уклонении работодателя (представителя работодателей) от создания временного трудового арбитража, передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж или от участия в рассмотрении коллективного трудового спора трудовым арбитражем считается, что примирительные процедуры (в том числе предшествующие – при участии примирительной комиссии, посредника) не привели к разрешению коллективного трудового спора. Следствием чего, в соответствии со ст. 409 ТК РФ, является право работников приступить к проведению забастовки.

Конституцией Российской Федерации установлено, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо для защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (п.3 ст. 55). В связи с этим статья 413 Трудового кодекса устанавливает довольно широкий круг отраслей, проведение забастовок в которых не допускается (авиация, энергоснабжение, водоснабжение, связь, больницы, железнодорожный и водный транспорт). То есть складывается ситуация, что права работников этих отраслей не в полной мере защищены. Некоторые исследователи придерживаются точки зрения, что необходимо разработать дополнительные механизмы защиты и гарантии для работников этих отраслей при рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже и дальнейшем исполнении вынесенного им решения⁹.

⁷ См.: <http://www.uprav.biz/materials/law/view/6962.html?next=1>. [Электронный ресурс].

⁸ Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. №2.

⁹ Павловская Ю.П. Разрешение коллективного трудового спора // Трудовые споры. 2008. №4. С. 45

Таким образом, главная задача сегодня – это решение вопроса о создании досудебных постоянно действующих и достаточно эффективных органов по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров. Необходимо определиться с порядком образования этих органов, их составом, процедурой рассмотрения дел, принятием решений и степенью их обязательности, взаимоотношениями органов с судами, профсоюзами, органами государственной и исполнительной власти¹⁰.

Эволюция законодательного регулирования рассматриваемого вопроса заключается в следующем.

В рамках реализации компонента «законодательство» программы «ТАСИС» был разработан проект федерального закона «О досудебном регулировании трудовых споров» в соответствии с Соглашением о займе от 26 июня 1996 года №4035-RU между Российской Федерацией и Международным банком реконструкции и развития и постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июля 1996 года №890 «Об утверждении Соглашения между Российской Федерацией и Международным банком реконструкции и развития о займе для финансирования мероприятий в рамках правовой реформы в Российской Федерации»¹¹. Соответствующий конкурс на выполнение работ проводил Российский фонд правовых реформ¹². В последствии был заключен контракт между Государственно-общественным фондом «Российский фонд правовых реформ» и Межрегиональной общественной организацией «Социально-инновационный центр» на разработку проекта закона¹³.

Основной задачей проекта федерального закона «О досудебном регулировании трудовых споров» являлось устранение пробелов, создание действительно эффективного органа досудебного регулирования трудовых споров с учетом мирового опыта.

Федеральный закон должен был предусматривать упрощенную процедуру рассмотрения дел в числе основополагающих требований к процессу разбирательства трудовых споров, вынесения решений и их исполнения. Эти требования можно уподобить нормам, содержащимся в Федеральном законе от 24 июля 2002 г. №102-ФЗ «О третейских судах в Российской Федерации», которыми

успешно пользуются указанные органы, не входящие в судебную систему, при рассмотрении споров из различных имущественных и других правоотношений.

Но, к сожалению, федеральный закон «О досудебном регулировании трудовых споров» так и не был принят.

С конца 2008 года начался новый виток реформаторской деятельности относительно досудебной процедуры разрешения коллективных трудовых споров. Так, соответствующие поправки в законодательство были разработаны депутатами Государственной Думы Российской Федерации при участии Комиссии Общественной палаты по трудовым отношениям и пенсионному обеспечению¹⁴.

По всей видимости, новый этап законотворческой деятельности связан с реалиями мирового финансового кризиса, который повлек за собой спад производства, снизил доходы работодателей, а вместе с тем увеличил количество индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Суть новых предложений сводилась к следующему: из числа наиболее авторитетных представителей сторон - работников, работодателей и государства - должен сформироваться состав трудовых арбитров, которым предстоит пройти специальную подготовку. При возникновении конфликта каждая из сторон выбирает доверенное лицо из числа этих арбитров, которые рассматривают спор, находя оптимальное решение. В случае несогласия с решением арбитража стороны могут обратиться в суд¹⁵.

По мнению разработчиков концепции, со временем трудовой арбитраж можно будет интегрировать в судебную систему в качестве органа рассмотрения как коллективных, так и индивидуальных трудовых споров.

Для реализации этой схемы на первом этапе предлагалось внести изменения в статью 404 Трудового кодекса и сделать трудовой арбитраж постоянно действующим органом при трехсторонних комиссиях по социально-трудовым отношениям на всех уровнях социального партнерства (от муниципального до федерального). И исключить из Трудового кодекса статью 403 («Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника»), чтобы избежать затягивания разрешения спора¹⁶.

¹⁰ Илясова Е.Д. От теории до практики – не один шаг... // Для кадровика: Трудовые споры. 2005. №0-05. <http://www.trudsud.ru/ru/institution/press/kadrovik042005>. [Электронный ресурс].

¹¹ См.: <http://www.fcpf.ru/proj.htm?nid=20&id=14>. [Электронный ресурс].

¹² См.: <http://www.gostorgi.ru/2001/82/82-49.htm>. [Электронный ресурс].

¹³ Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства // Законодательство. 2003. №8. <http://www.for-expert.ru/articles/zakonodatelstvo-8-2003-1.shtml>. [Электронный ресурс].

¹⁴ Грицюк М. Вместо забастовки трудовой арбитраж // Российская газета - центральный выпуск. №4786 от 06.11.2008 <http://www.rg.ru/2008/11/06/trud.html>. [Электронный ресурс].

¹⁵ Тюрина Е. Трудовые конфликты: трехстороннее решение // Московский бухгалтер. 2008. №22. СПС «Гарант». [Электронный ресурс].

¹⁶ Грицюк М. Вместо забастовки трудовой арбитраж // Российская газета - центральный выпуск. №4786 от 06.11.2008. <http://www.rg.ru/2008/11/06/trud.html>. [Электронный ресурс].

Эти идеи были частично реализованы в Федеральном законе от 22 ноября 2011 года №334-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров»¹⁷. Так, была закреплена диспозитивная норма о *возможности* создания постоянно действующего трудового арбитража при трехсторонних комиссиях.

Таковы идеи, обсуждаемые сейчас в России. Для понимания того, как обстоят дела с разрешением трудовых споров за ее пределами, обратимся к зарубежному опыту.

Во многих государствах созданы и действуют автономные трудовые суды, выделяемые из общей судебной системы (Австрия, Бельгия, Дания, Испания, Люксембург, Финляндия, Франция, ФРГ, Швеция, Норвегия, Канада (провинция Квебек), Новая Зеландия, Израиль). В США, Канаде (в англоязычных провинциях и на федеральном уровне), Японии действуют специализированные административные органы, не входящие в судебную систему, но выполняющие квазисудебные функции¹⁸.

В этих органах чаще всего в составе трудового суда имеются как профессиональный судья, так и два заседателя - от работодателя и от работников¹⁹. При этом исследователи отмечают преимущества трудовых судов над обычными судами - сравнительная дешевизна процесса, доступность для широкого круга лиц, отсутствие юридических сложностей, присущих судебному процессу и наличие специальных познаний и опыта в данной области²⁰.

В странах Европейского Союза трудовой арбитраж уже зарекомендовал себя как эффективный орган по внесудебному разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров²¹.

¹⁷ СЗ РФ. 2011. №48. Ст. 6735.

¹⁸ Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства // Законодательство. 2003. №8. <http://www.for-expert.ru/articles/zakonodatelstvo-8-2003-1.shtml>. [Электронный ресурс].

¹⁹ Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российской законодательство // Журнал российского права. 2003. №9. С.99.

²⁰ Шепелева А.А. Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или к вопросу необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам // Трудовое право. 2007. №8. С.15.

²¹ Шмелева Н.С. Перспективы развития внесудебных методов разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации // Третейский суд. 2004. №6. С.165.

Необходимость создания подобных институтов в Российской Федерации назрела давно. На практике дело обстоит следующим образом.

Социальные партнеры города Москвы еще в 1999 году признали необходимым совершенствование института досудебного урегулирования трудовых конфликтов и создание в Москве специализированного органа. Эта норма была закреплена в Московском трехстороннем соглашении на 2001 год²².

Первый Трудовой арбитражный суд в порядке эксперимента появился в Москве. 11 сентября 2001 года было принято постановление Правительства Москвы №840-ПП «О создании учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»²³. Учредителями стали Правительство Москвы, Московская федерация профсоюзов, Московская конфедерация промышленников и предпринимателей (работодателей), специализированная коллегия адвокатов «Инюрколлегия».

Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» было зарегистрировано в качестве юридического лица 01 апреля 2002 года. А еще через четыре месяца, 15 августа 2002 года, Департамент по урегулированию коллективных трудовых споров и развитию социального партнерства Министерства труда и социального развития Российской Федерации утвердил список из 50 арбитров, призванных находить пути примирения работников и работодателей²⁴.

Основными целями деятельности Учреждения являются: правовое и организационное обеспечение работы по защите прав и законных интересов работодателей и трудовых коллективов в организациях различных форм собственности, урегулирование и ликвидация конфликтов, возникающих между работодателями и трудовыми коллективами в сфере трудовых правоотношений, совершенствование применения на практике трудового законодательства Российской Федерации и города Москвы, создание рабочих мест для специалистов в области трудового законодательства, повышение уровня их профессиональных знаний²⁵.

²² Илясова Е.Д. От теории до практики – не один шаг... // Для кадровика: Трудовые споры. 2005. №0-05. <http://www.trudsud.ru/ru/institution/press/kadrovik042005>. [Электронный ресурс].

²³ Вестник Мэрии Москвы. 2001. №36.

²⁴ Соловьева М. Кулачные бои теперь не в моде // Вечерняя Москва. 2005. №46 (24091). <http://www.vmdaily.ru/article.php?aid=9015>. [Электронный ресурс].

²⁵ См.: http://www.trudsud.ru/ru/institution/our_history. [Электронный ресурс].

По замыслу создателей, трудовой арбитраж и нужен для того, чтобы разгрузить арбитраж обычный и суды общей юрисдикции. «Он должен содействовать разрешению трудовых споров в досудебном порядке», – считает бывший министр труда и социального развития России Александр Починок. Новый специализированный суд должен существенно снижать моральный ущерб, который стороны неизбежно несут при решении трудового спора в обычном порядке. Кроме того, он позволяет быстрее разрешать спорные ситуации, избегая длинных очередей к обычным судьям²⁶.

В Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2005–2007 гг. было включено положение о содействии сторонами развитию правового механизма досудебного и судебного порядка разрешения трудовых споров, в том числе созданию и деятельности специализированных трудовых судов, а также трудовых арбитражных судов.

В Московских трехсторонних соглашениях на 2009–2012 годы между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей также включены положения по содействию Трудовому арбитражному суду. Соглашениями предусмотрена обязанность сторон направлять информацию о коллективных трудовых спорах, возникающих в организациях города Москвы в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» для сбора, систематизации и проведения аналитической работы. Кроме того, было предусмотрено, что в случае возникновения коллективных трудовых споров по вопросам, регулируемым Соглашениями, стороны обязаны обращаться в указанное Учреждение для разрешения коллективных трудовых споров, а также обязуются исполнять решения этого суда.

Сомнения вызывают положения Московских трехсторонних соглашений, где указано, что Правительство Москвы в 2009–2012 годах в расходной части бюджета предусматривает предоставление субсидий Учреждению «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» на возмещение расходов по оказанию услуг в сфере системы социального партнерства по предотвращению коллективных трудовых споров и содействию разрешения связанных с ними конфликтов. Одним из критериев оценки эффективности деятельности любого органа по разрешению трудового спора является реальное соблюдение им принципа независи-

мости. Предполагается, что только в этом случае принятое им решение будет справедливым²⁷. В указанной ситуации получается, что принцип независимости здесь не соблюдается, поскольку финансирование трудового арбитражного суда осуществляется не из определенного фонда, в который делаются взносы всеми участниками социального партнерства, а производится за счет средств, предусмотренных Правительством Москвы. Напомним, что Правительству Москвы подведомственны предприятия, в которых также могут возникать коллективные трудовые споры. При разрешении этих споров трудовой арбитражный суд вероятнее всего будет занимать сторону «кормящей» стороны.

Сорок процентов предприятий г. Москвы включили в коллективные договоры положение о согласии передавать коллективные трудовые споры на рассмотрение в Трудовой арбитражный суд. В 2010 году 96 организациям города Москвы оказана помощь в урегулировании трудовых конфликтов²⁸.

В связи с вышеизложенным необходимо обратить внимание на то, что Трудовой арбитражный суд не занимается самостоятельно разрешением коллективных трудовых споров; это не его деятельность, а результат, на который направлена его деятельность.

Учреждение не принимает решений, так как решения выносятся составом арбитров, то есть не подменяет трудовой арбитраж, а обеспечивает его деятельность путем предоставления помещения, специально спланированного и оборудованного для работы арбитража, материально-технической базы (компьютеры, средства связи, факс, ксерокс, юридическая литература)²⁹.

Неконструктивная позиция многих работодателей, не пришедших к пониманию необходимости партнерских отношений с работниками, неподготовленность и пассивность части профсоюзных кадров, а также незнание работниками возможностей реализации своих прав – все это служит препятствием к обеспечению защиты прав сторон социального партнерства.

Практический опыт показывает, насколько сложно в короткие сроки избрать в состав арбитров квалифицированных специалистов, согласовать регламент работы, решить организационно-технические вопросы. Таким образом, необходим институт, который не только поможет социальным партнерам разрешать коллективные

²⁶ Сухов И. Встретимся в суде // Время новостей. 2001. №169. http://moscow.hrights.ru/sud/data/sud30_09_2001-3.htm. [Электронный ресурс].

²⁷ Шмелева Н.С. Перспективы развития внесудебных методов разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации // Третейский суд. 2004. №6. С. 169.

²⁸ См.: http://trudsud.ru/ru/institution/our_activity/practical_work/ [Электронный ресурс].

²⁹ Соловьева М. Кулачные бои теперь не в моде // Вечерняя Москва. 2005. №46 (24091). <http://www.vmdaily.ru/article.php?aid=9015>. [Электронный ресурс].

споры, но и будет выполнять миссию по предупреждению трудовых конфликтов.

Коллективные трудовые споры возникают между социальными партнерами, и поэтому социальные партнеры должны нести ответственность за создание условий для разрешения конфликтов, а именно сформировать структуру в рамках системы социального партнерства³⁰.

В 2003 году стартовал и работал до конца 2005 года проект Европейской помощи «Трудовое законодательство и арбитраж», финансируемый по программе «ТАСИС» (новое название – «Европейская помощь») и осуществлявшийся смешанной командой экспертов стран Евросоюза и России³¹.

В рамках проекта была разработана новая концепция системы примирительных процедур при урегулировании трудовых споров, суть которой заключалась в создании механизмов привлечения социальных партнеров к разрешению трудовых споров через учреждения и комитеты при региональных трехсторонних комиссиях. Такие учреждения могли бы содействовать разрешению как коллективных, так и индивидуальных трудовых споров. Действие этих специализированных учреждений могло бы разгрузить суды от массы трудовых дел, а концентрация на трудовых спорах может повысить уровень специалистов и, соответственно, снизить вероятность ошибочных решений³².

Также был разработан проект Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации», разработанный в соответствии с указанной концепцией³³.

Проект «Трудовое законодательство и арбитраж» инициировал создание двух модельных Центров примирения в Санкт-Петербурге³⁴ (Автономная некоммерческая организация «Центр примирительных процедур по трудовым спорам») и в Пензе (Некоммерческая организация «Центр примирительных процедур»), целью деятельности которых является содействие урегулированию коллективных и индивидуальных трудовых споров.

³⁰ Ильясова Е.Д. От теории до практики – не один шаг... // Для кадровика: Трудовые споры. 2005. №0-05. <http://www.trudsud.ru/ru/institution/press/kadrovik042005>. [Электронный ресурс].

³¹ См.: <http://www.chelt.ru/2005/11-05/kashin11-06.html>. [Электронный ресурс].

³² О результатах проекта ТАСИС «Трудовое законодательство и арбитраж» // Третейский суд. 2005. №6. С. 144.

³³ Новиков А. О совершенствовании внесудебного порядка рассмотрения трудовых споров в Российской Федерации // Третейский суд. 2005. №2. С. 158.

³⁴ См.: <http://www.zarplata.ru/n-id-6574.html>. [Электронный ресурс].

Оба центра учреждены социальными партнерами при активном содействии администрации.

В Санкт-Петербурге Учредителями автономной некоммерческой организации «Центр примирительных процедур по трудовым спорам» являются Правительство Санкт-Петербурга, Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга, Федерация профсоюзов Санкт-Петербурга и Ленинградской области³⁵. В бюджете субъекта предусмотрена субсидия на финансовую поддержку центра (п.30.9 приложения №3 и п.30.7 приложения №4 к закону Санкт-Петербурга от 19 ноября 2008 года №730-129 «О бюджете Санкт-Петербурга на 2009 год и на плановый период 2010 и 2011 годов»)³⁶.

Некоммерческая организация «Центр примирительных процедур» в Пензе была создана 09 июля 2004 года, где помимо другой деятельности, по примеру Британской Службы примирения, посредничества и арбитража (АКАС) была открыта телефонная «горячая линия», по которой каждый обратившийся может получить ту или иную консультацию по вопросам применения трудового права³⁷.

Соглашением «О социальном партнерстве между Правительством Пензенской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Пензенской области на 2005-2007г.г.» было вменено в обязанности сторон (п.4.5.) оказывать Центру примирительных процедур необходимую помощь в деле осуществления трудового арбитража.

В настоящее время Соглашением «О социальном партнерстве между Правительством Пензенской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Пензенской области на 2009-2011 г.г.» предусмотрено, что стороны социального партнерства принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в социальной и экономической сферах, совершенствуют действующий порядок их разрешения, в том числе с использованием механизма досудебной защиты социально-трудовых прав работников, оказывают необходимую помощь в рамках создаваемого в области Трудового арбитражного суда по разрешению коллективных и индивидуальных трудовых споров (п.6.9)³⁸.

³⁵ См.: http://www.imapress.spb.ru/news/operative/operative_10390.html. [Электронный ресурс].

³⁶ Вестник Законодательного Собрания Санкт-Петербурга. 2008. №40.

³⁷ Шмелева Н.С. Перспективы развития внесудебных методов разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации // Третейский суд. 2004. №6. С. 168.

³⁸ См. Соглашение «О социальном партнерстве между Правительством Пензенской области, Федерацией профсоюзов и объединениями работодателей Пензенской области на

Можно выделить и основные вопросы, с которыми обращаются в «Трудовой арбитражный суд»:

- разногласия между работниками и работодателем, неурегулированные при заключении коллективных договоров, соглашений;
- конфликты, связанные с невыполнением коллективных договоров и соглашений;
- принятие локальных нормативных актов и т.д.³⁹

Таким образом, можно сделать следующий вывод: трудовой арбитраж является реально работающим институтом, который способствует оперативному и эффективному разрешению коллективных трудовых споров.

Необходимо продолжить работу по созданию в каждом субъекте Российской Федерации сети постоянно действующих центров по содействию разрешению

коллективных трудовых споров, а также наделение указанных центров на законодательном уровне определенными административными и процессуальными полномочиями, которые позволили бы определить место этих центров в политической системе Российской Федерации. Указанные органы должны содействовать переговорам социальных партнеров, посредством предоставления услуг посредничества, трудового арбитража, а также формировать актуальные списки трудовых арбитров и посредников, проводить их обучение. Работать такие органы должны на трехсторонней основе. Также стоит обратить внимание на предложения распространить компетенцию трудового арбитража на разрешение индивидуальных трудовых споров о взыскании заработной платы, снятии дисциплинарных взысканий⁴⁰.

Библиография

1. Беата Нача. Совершенствование методов внесудебного урегулирования трудовых споров // Третейский суд. 2005. №4.
2. Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства // Законодательство. 2003. №8.
3. Грицюк М. Вместо забастовки трудовой арбитраж // Российская газета -центральный выпуск. №4786 от 06.11.2008.
4. Илясова Е.Д. От теории до практики – не один шаг... // Для кадровика: Трудовые споры. 2005. №0-05.
5. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991.
6. Крикунов С. Трудовой арбитраж как способ решения трудовых споров // Издательство «Деловой мир»
7. Новиков А. О совершенствовании внесудебного порядка рассмотрения трудовых споров в Российской Федерации // Третейский суд. 2005. №2.
8. О результатах проекта ТАСИС «Трудовое законодательство и арбитраж // Третейский суд. 2005. №6.
9. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российской законодательство // Журнал российского права. 2003. №9.
10. Павловская Ю.П. Разрешение коллективного трудового спора // Трудовые споры. 2008. №4.
11. Соловьева М. Кулачные бои теперь не в моде // Вечерняя Москва. 2005. №46 (24091).
12. Сухов И. Встретимся в суде // Время новостей. 2001. №169.
13. Тюрина Е. Трудовые конфликты: трехстороннее решение // Московский бухгалтер. 2008. №22.
14. Шепелева А.А. Основные направления эффективности внесудебной защиты трудовых прав и законных интересов, или к вопросу необходимости функционирования комиссии по трудовым спорам // Трудовое право. 2007. №8.
15. Шмелева Н.С. Модельный Регламент Трудового арбитража (ad hoc) и посреднических процедур // Третейский суд. 2004. №5.
16. Шмелева Н.С. Перспективы развития внесудебных методов разрешения индивидуальных трудовых споров в Российской Федерации // Третейский суд. 2004. №6.

2009-2011 г.г.», опубликованное на сайте Федерации профсоюзов Пензенской области. http://www.fppo.ru/social_partnership. [Электронный ресурс].

³⁹ См.: http://www.trudsud.ru/ru/institution/our_activity/practical_work. [Электронный ресурс].

⁴⁰ Шмелева Н.С. Модельный Регламент Трудового арбитража (ad hoc) и посреднических процедур // Третейский суд. 2004. №5. С.167.

References (transliteration)

1. Beata Nacha. Sovershenstvovanie metodov vnesudebnogo uregulirovaniya trudovykh sporov // Treteyskiy sud. 2005. №4.
2. Bondarev A.K. Trudovye spory: neuregulirovannyye voprosy zakonodatel'stva // Zakonodatel'stvo. 2003. №8.
3. Gritsyuk M. Vmesto zabastovki trudovoy arbitrazh // Rossiyskaya gazeta -tsestral'nyy vypusk. №4786 ot 06.11.2008.
4. Ilyasova E.D. Ot teorii do praktiki – ne odin shag... // Dlya kadrovika: Trudovye spory. 2005. №0-05.
5. Krikunov S. Trudovoy arbitrazh kak sposob resheniya trudovykh sporov // Izdatel'stvo "Delovoy mir"
6. Novikov A. O sovershenstvovanii vnesudebnogo poryadka rassmotreniya trudovykh sporov v Rossiyskoy Federatsii // Treteyskiy sud. 2005. №2.
7. Orobets V.M. Spetsializirovannyye trudovye sudy: zarubezhnyy opyt i rossiyskoy zakonodatel'stvo // Zhurnal rossiyskogo prava. 2003. №9.
8. Pavlovskaya Yu.P. Razreshenie kollektivnogo trudovogo spora // Trudovye spory. 2008. №4.
9. Solov'eva M. Kulachnye boi teper' ne v mode // Vechernyaya Moskva. 2005. №46 (24091).
10. Sukhov I. Vstretimsya v sude // Vremya novostey. 2001. №169.
11. Tyurina E. Trudovye konflikty: trekhstoronnee reshenie // Moskovskiy bukhgalter. 2008. №22.
12. Shepeleva A.A. Osnovnye napravleniya effektivnosti vnesudebnoy zashchity trudovykh prav i zakonnykh interesov, ili k voprosu neobkhodimosti funktsionirovaniya komissii po trudovym sporam // Trudovoe pravo. 2007. №8.
13. Shmeleva N.S. Model'nyy Reglament Trudovogo arbitrazha (ad hoc) i posrednicheskikh protsedur // Treteyskiy sud. 2004. №5.
14. Shmeleva N.S. Perspektivy razvitiya vnesudebnykh metodov razresheniya individual'nykh trudovykh sporov v Rossiyskoy Federatsii // Treteyskiy sud. 2004. №6.