



§4 КОНФЛИКТ И КОНСЕНСУС

Ермаков Д.Н.

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОЦЕДУР ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Аннотация: В аналитической статье рассматриваются экономико-правовые аспекты совершенствования процедур разрешения коллективных трудовых конфликтов. В статье формулируются и решаются проблемы применения современного законодательства к разрешению трудовых конфликтов. Рассмотрено применение практики деятельности Трудового арбитражного суда (г. Москвы) для разрешения коллективных трудовых споров. В процессе написания статьи использовались международные нормативные правовые акты и документы, представленные Международной организацией труда (МОТ), Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Результатами работы стала разработка рекомендаций по совершенствованию механизмов предотвращения трудовых конфликтов. Выявлены незначительные разночтения между Рекомендацией МОТ № 92 (1951 г.) и Трудовым кодексом РФ в области процедуры разрешения коллективных трудовых споров. Рекомендация МОТ предусматривает обязанность сторон в случае передачи спора на рассмотрение арбитражного органа воздержаться от проведения локаутов и забастовок, в то время, как Трудовой кодекс РФ однозначно вводит запрет на локауты на всех стадиях урегулирования спора. В Российской Федерации практически отсутствуют примеры разрешения трудовых споров с обращением в трудовой арбитраж. Несмотря на создание в 2001 году Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров, его деятельность продолжает носить исключительно консультационный характер. Материалы статьи могут найти отражение в деятельности федеральных органов власти, осуществляющие проведение государственной политики в области труда и занятости, практикующим юристам-практикам, преподавателям и студентам. Теоретической, методологической и эмпирической базой исследования выступили фундаментальные теории и концепции, раскрывающие теоретико-методологические основы разрешения трудовых споров, разработанные отечественными и зарубежными учеными. Представляется целесообразным при заключении коллективного договора минимизировать возможность возникновения коллективных трудовых споров по поводу его выполнения. В качестве одного из вариантов достижения этой цели можно было бы предусмотреть возможность предоставления соответствующих консультаций представителям работников, участвующих в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, со стороны профессиональных союзов и их объединений, как при наличии, так и при отсутствии первичной профсоюзной организации. Кроме того имеет смысл предусматривать в коллективных договорах не противоречащий законодательству порядок разрешения трудовых споров применительно к конкретному предприятию. В основу могут быть положены уже имеющиеся Рекомендации Минтруда по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника; примирительной комиссией; в трудовом арбитраже, или иной, одобренный сторонами и соответствующий Трудовому кодексу порядок. Здесь также следует учесть возможность квалифицированной консультации со стороны профессиональных союзов и их объединений.

Review: The analytical article concerns economic and legal aspects of improving the procedures for the resolution of collective labor disputes. The article formulates and finds solutions for the problems in the sphere of application of modern legislation to resolution of labor disputes. The author studies the practice of activities of the Labor Arbitration Court (Moscow) in the sphere of resolution of collective labor disputes. In the process of writing the article the author used international normative legal acts and documents of the International Labor Organization (ILO),

and the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). The results of the work involved development of recommendations for the improvement of mechanisms for the prevention of labor conflicts. The author also revealed insignificant differences between the Recommendation of the ILO N. 92 (1951) and the Labor Code of the Russian Federation in the sphere of procedure for the resolution of collective labor disputes. The ILO Recommendation provides for an obligation of the parties to avoid lock-outs and strikes in case when a dispute is transferred to an arbitration body, while the Labor Code of the Russian Federation directly prohibits lock-outs at all of the stages of conflict regulation. There is almost no examples of labor dispute resolution in labor arbitration in the Russian Federation. In spite of the formation of the Labor Arbitration Court in 2001 for the purpose of resolving collective labor disputes, its activities remain purely consultative. The materials of the article may be reflected in the activities of federal government bodies implementing state policy in the sphere of labor and employment, it also could be of use for practicing lawyers, lecturers and students. The theoretical, methodological and empiric basis for the studies involved fundamental theories and concepts, revealing the theoretical and methodological bases for the labor dispute resolution, which were developed by Russian and foreign scholars. It seems viable to minimize the possibilities for the disputes on implementation of the collective contract at the very time of its conclusion. As one of the options for achieving this goal, it could be possible to provide for the possibility for consultations for the representatives of workers taking part in collective negotiations on drafting, conclusion and amendments to a collective contract on a part of trade unions and their associations both in the presence and in the absence of primary trade union organization. Additionally, it seems reasonable to provide in the collective contracts for a procedure of labor dispute resolution in a specific enterprise, and it should not contradict to the current legislation. It may be based upon the existing Recommendations of the Ministry of Labor on resolving a collective labor dispute with participation of an intermediary, peaceful reconciliation commission, labor arbitration or any other way approved by the parties and compliant with the Labor Code of the Russian Federation. The possibility for the qualified consultation on the part of professional unions and their associations should also be considered.

Ключевые слова: Конфликт, трудовой конфликт, коллективные трудовые споры, индивидуальные трудовые споры, трудовой арбитражный суд, разрешение трудовых споров, профессиональные союзы, примирительная комиссия, добровольное примирение, арбитраж.

Keywords: Conflict, labor conflict, collective labor disputes, individual labor disputes, labor arbitration court, resolution of labor disputes, professional unions, peaceful reconciliation commission, voluntary reconciliation, arbitration.

Понятие конфликта вообще и его разновидностей до сих пор дискутируется представителями самых разных наук. Одни видят в конфликте норму социальной жизни, считая, что бесконфликтное общество вряд ли возможно. Другие полагают, что это опасная болезнь, которая должна быть исключена из общественной жизни.

Достаточно запутана ситуация с научными взглядами и на трудовой конфликт. Имеются различающиеся мнения по соотношению понятий трудовой спор и трудовой конфликт, в частности, что из них является более широким понятием. Очевидно, что, создавая разные модели, можно прийти к разным выводам.

В действующих в сфере труда официальных отечественных документах понятие трудовой конфликт не определяется, но используется в двух Рекомендациях Минтруда. В Рекомендациях об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника.

к Постановлению Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 58): «Посредник должен искать приемлемые для сторон способы разрешения конфликта и стимулировать стороны к поиску компромисса, стремиться завершить коллективный трудовой спор на данном этапе»¹.

В Рекомендациях об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией. (Приложение к постановлению Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 57²): «Члены примирительной комиссии имеют право:

¹ Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника»// «Бюллетень Минтруда РФ», N 8, 2002.

² Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»// «Бюллетень Минтруда РФ», N 8, 2002.

запрашивать и получать от сторон необходимые документы и сведения по существу коллективного трудового спора;

в период рассмотрения коллективного трудового спора при необходимости проводить совместные или отдельные заседания сторон;

предлагать собственные возможные варианты разрешения конфликта;

подписывать решения, принятые сторонами спора при их участии.

Члены примирительной комиссии должны искать приемлемые для сторон способы разрешения конфликта и стимулировать стороны к поиску компромисса, стремиться завершить коллективный трудовой спор на данном этапе.»

Нетрудно видеть, что представленные цитаты ситуацию с соотношением конфликтов и споров не проясняют.

Понятие «трудовой конфликт» встречается в конвенциях и рекомендациях МОТ. Например, в Рекомендациях МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже»³:

«1. С целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов между предпринимателями и трудящимися должны создаваться органы по добровольному примирению, соответствующие национальным условиям».

В Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам»⁴:

«Статья 5

1. Для содействия коллективным переговорам принимаются меры, соответствующие национальным условиям.

2. Меры, предусмотренные в пункте 1 настоящей статьи, направлены на то, чтобы:

а) коллективные переговоры были возможны для всех работодателей и всех категорий

е) органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов создавались таким образом, чтобы содействовать коллективным переговорам.

³ Рекомендация N 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже» (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ)// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1045 – 1046.

⁴ Собрание законодательства РФ. 19 декабря 2011 г. N 51. Ст. 7450.

Следует отметить, что употребляемое в подлинниках слово «dispute» согласно Concise Oxford Russian Dictionary может переводиться, как: диспут, ссора, разногласие.

Слово conflict используется в Европейской социальной хартии⁵:

«Статья 6

В целях обеспечения эффективного осуществления права на заключение коллективных договоров Стороны обязуются:...

и признают:

4) право трудящихся и работодателей на коллективные действия в случаях коллизии интересов (*in cases of conflicts of interest*), включая право на забастовку, при условии соблюдения обязательств, которые могут вытекать из заключенных ранее коллективных договоров».

Поскольку в настоящей заметке речь идет о процедурах предотвращения трудовых конфликтов, в частности, примирительных процедурах при рассмотрении трудовых споров, будем далее полагать, что под конфликтами понимаются забастовки и разного рода протестные акции работников, непосредственно влияющие на социальную стабильность, обеспечение которой является основной задачей социального партнерства.

По данным Росстата в 2013 г. в России прошло 3 забастовки, в 2012 г. отмечено шесть забастовок, в 2011 г. – две забастовки, в 2010 г. забастовок не было, в 2009 г. – одна забастовка, 2008 г. прошли четыре забастовки, в 2007 г. – семь забастовок, в 2006 г. – восемь забастовок.

Вместе с тем, по данным Федерации независимых профсоюзов России, например, в 2013 г. отмечено 43 забастовки, а, по данным Центра социально-трудовых прав только в с января по апрель 2012 г. произошло более 40 забастовок.

Таким образом, несмотря на неточность данных о трудовых конфликтах, оценка их количества подтверждает актуальность задачи их предотвращения.

В соответствии с Трудовым кодексом⁶:

Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

⁵ «Бюллетень международных договоров», 2010, N 4, апрель, с. 17 – 67

⁶ «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.

Конфликт и консенсус

содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

Как видно из определений, очевидного нарушения трудового законодательства здесь не предполагается. На случай несоблюдения законодательства имеется инспекция труда.

В соответствии со статьей 356 Трудового кодекса и статьями 5.27 и 23.12 КОАП⁷, деятельность инспекции труда должна являться существенным фильтром для возникновения конфликтов.

Более того, «В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению» (статья 357 Трудового кодекса).

Попутно отметим, что в большинстве стран нет правовой ветви инспекции труда.

Генеральная Конференция Международной Организации Труда, двадцать девятого дня июня тысяча девятьсот пятьдесят первого года приняла Рекомендацию 1951 года о добровольном примирении и арбитраже⁸.

Ее положения нашли, в основном, отражение в Трудовом кодексе РФ.

Таблица № 1. Сравнительный анализ положений Рекомендации МОТ № 92 и Трудового кодекса РФ.

Рекомендации МОТ № 92	Трудовой кодекс	Степень соответствия
1. С целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов между предпринимателями и трудящимися должны создаваться органы по добровольному примирению, соответствующие национальным условиям.	Статья 398. Примирительные процедуры – рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Статья 401. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.	Соответствие имеется

⁷ «Собрание законодательства РФ», 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 1.

⁸ Рекомендация N 92 Международной организации труда «О добровольном примирении и арбитраже» (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ)// Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 – 1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1045 – 1046.

Политика и общество 7 (115) • 2014

<p>2. В каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и от трудящихся.</p>	<p>Статья 402. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.</p> <p>Статья 404. 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.</p>	<p>Соответствие по существу имеется</p>
<p>3. 1) Примирительная процедура должна быть бесплатной и оперативной; сроки, которые могут устанавливаться национальным законодательством, должны определяться заранее и сводиться к минимуму.</p>	<p>Статья 402. В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора.</p> <p>Коллективный трудовой спор на локальном уровне социального партнерства должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до трех рабочих дней, а коллективный трудовой спор на иных уровнях социального партнерства – в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании.</p> <p>Не позднее следующего рабочего дня после дня составления протокола разногласий по завершении рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника, либо после истечения срока, в течение которого стороны коллективного трудового спора должны достичь соглашения относительно кандидатуры посредника, либо после оформления протокола об отказе сторон или одной из сторон коллективного трудового спора от рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.</p>	<p>Соответствие по существу имеется</p>

Конфликт и консенсус

<p>3. 2) Должны приниматься меры, направленные на то, чтобы эта процедура могла начинаться по инициативе любой из участвующих в конфликте сторон или их officio (по должности, назначению) – органом по добровольному примирению.</p>	<p>Статья 401. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.</p>	<p>Согласно ТК инициатива сторон не требуется</p>
<p>4. Если по соглашению между всеми заинтересованными сторонами к конфликту применяется примирительная процедура, то сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени ведения переговоров о примирении.</p>	<p>Статья 415. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.</p> <p>Статья 410. В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может быть однократно проведена часовая предупредительная забастовка.</p>	<p>Соответствие по существу имеется</p>
<p>5. Все соглашения, достигнутые сторонами в ходе или в результате переговоров по примирению, составляются в письменной форме и имеют равную силу с договорами, заключаемыми в обычном порядке.</p>	<p>Статья 408. Соглашения, достигнутые сторонами коллективного трудового спора в ходе разрешения этого спора, в том числе соглашение об урегулировании коллективного трудового спора, оформляются в письменной форме и имеют для сторон коллективного трудового спора обязательную силу.</p>	<p>Соответствие имеется</p>
<p>6. Если по соглашению между всеми заинтересованными сторонами конфликт передан на окончательное разрешение арбитражного органа, то сторонам следует рекомендовать воздерживаться от забастовок и локаутов в течение времени рассмотрения вопроса арбитражным органом и признать арбитражное решение.</p>	<p>Статья 415. В процессе урегулирования коллективного трудового спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.</p>	<p>Локауты в ТК запрещены на всех этапах урегулирования трудового спора</p>

В доступных публикациях примеры реализации примирительных процедур в регионах на конкретных предприятиях, помимо данных об участии в примирительных процедурах Роструда, практически отсутствуют.

Вместе с тем, имеются определенные организационные решения в данном направлении. Еще в 2001 году в Москве создан «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». Учреждение занимается урегулированием

Политика и общество 7 (115) • 2014

ем коллективных трудовых споров, возникающих между работодателем и работниками, консультируют стороны конфликта по вопросам примирительных процедур и порядка урегулирования трудового спора.

Учреждением «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» в 2010 году 96 организациям города Москвы оказана помощь в урегулировании трудовых конфликтов⁹. В 2011 году оказано содействие социальным партнерам 80 организаций, как в форме консультативной помощи, так и в форме участия трудовых арбитров в урегулировании трудовых споров в организациях города Москвы¹⁰.

С другой стороны, по мнению Е. Герасимовой¹¹ «опыт функционирования, например, Московского трудового арбитражного суда свидетельствует о том, что он выполняет скорее функцию консультационного органа по трудовым делам».

За дальнейшее практическое развитие внесудебного разрешения трудовых споров выступает ФНПР. «Повышение эффективности и развитие правовых механизмов внесудебного разрешения коллективных трудовых споров» вошло в Приложение к Постановлению Генерального совета ФНПР от 22 мая 2013 года № 7-4.¹²

Конфедерация труда России также считает переговорный процесс важнейшим и необходимым элементом своей борьбы (Программная декларация от 27 мая 2011 года):

«Но мы убеждены, что только жесткая и принципиальная позиция на переговорах, только контроль рядовых работников за их ходом, и не менее жесткий контроль профсоюзных организаций за выпол-

нением достигнутых соглашений позволяет нам достичь поставленных целей и внести позитивный вклад в развитие нашей страны».

По мнению авторов настоящей заметки для реализации изложенной позиции представляется целесообразным усиление со стороны профессиональных союзов и их объединений практической работы по вовлечению в свои организации большего числа работников. То же самое желательно, чтобы обеспечить «создание условий для проведения содержательных коллективных переговоров и полного выполнения обязательств, предусмотренных в рамках соглашений и коллективных договоров, увеличение численности работников, охваченных коллективно-договорным регулированием социально-трудовых отношений»¹³ (Приложение к постановлению Генерального совета ФНПР от 22 мая 2013 года № 7-4)

Как одну из возможных мер, направленных на предотвращение трудовых конфликтов и, одновременно, решения поставленных профсоюзом задач, можно рассматривать включение в коллективные договоры не противоречащих законодательству процедур разрешения трудовых споров применительно к конкретному предприятию.

Может быть также поставлен вопрос об усилении и расширении санкций по статье 5.31 КОАП «Нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению».

Подобные разработки и реализованные предложения имеются в ряде зарубежных стран. Например, в The Collective Agreement, A Canadian Perspective (Канада) констатируется, что всякий раз, когда возникает спор относительно применения или интерпретации любого из условий коллективного договора, он должен сопровождаться рассмотрением претензий согласно порядку, детализированному в договоре. Претензия определяется как любое разногласие относительно интерпретации и/или применения условий коллективного договора.

Подобная предпосылка предполагается для арбитража применительно к деятельности Австралийского Центра Труда (Trade Support Institutions), то есть его арбитражная или посредническая деятельность предусматривается в коллективном договоре.

То же самое отмечается в Правилах трудово-

⁹ Сайт Комитета общественных связей Правительства Москвы: <http://www.kosmoskva.ru/kos/ru/> [

¹⁰ Официальный сайт учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» <http://www.trudsud.ru/ru/> [

¹¹ Герасимова Е. Порядок разрешения коллективных трудовых споров и организации забастовок изменен. Достигнута ли цель?» [

¹² Постановление Генсовета ФНПР от 22 мая 2013 года № 7-4 22.05.2013 г. «О проекте концепции Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на очередной период»// <http://www.fnpr.ru/n/2/15/186/8089.html> дата обращения: 01.07.2014 г.]

¹³ Приложение к постановлению Генерального совета ФНПР от 22 мая 2013 года № 7-4// <http://www.fnpr.ru/n/2/15/186/8089.html> [

го арбитража Американской арбитражной ассоциации: «Стороны, как следует считать, сделали эти правила частью их арбитражного соглашения всякий раз, когда, в коллективном договоре или его подразделе, они предусмотрели арбитраж Американской арбитражной ассоциацией».

Как показано выше, трудовые конфликты, в основном, зарождаются внутри организаций, а следовательно, необходимо усилить внимание к такому элементу социального партнерства, как коллективные договоры.

Постановка такой задачи близка к изложенной, например, в Генеральном Соглашении на 2014-2016 годы:¹⁴

«7.2. Стороны обязуются продолжить совместную работу:

по подготовке предложений, направленных на совершенствование правовой базы коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и повышения эффективности разрешения коллективных трудовых споров».

Представляется целесообразным при заключении коллективного договора минимизировать возможность возникновения коллективных трудовых споров по поводу его выполнения. В качестве одного из вариантов достижения этой цели можно было бы предусмотреть возможность предоставления соответствующих консультаций представителям работников, участвующих в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, со стороны профессиональных союзов и их объединений, как при наличии, так и при отсутствии первичной профсоюзной организации.

Кроме того имеет смысл предусматривать в коллективных договорах не противоречащий законодательству порядок разрешения трудовых споров применительно к конкретному предприятию. В основу могут быть положены уже имеющиеся Рекомендации Минтруда по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника; примирительной комиссией; в трудовом арбитраже, или иной, одобренный сторонами и соответствующий Трудовому кодексу порядок. Здесь также сле-

дует учесть возможность квалифицированной консультации со стороны профессиональных союзов и их объединений.

Библиография:

1. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 годы // Российская газета. N 295, 30.12.2013.
2. Герасимова Е. Порядок разрешения коллективных трудовых споров и организации забастовок изменен. Достигнута ли цель? // Трудовое право-2012. – № 1.
3. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919-1956. Т. I. – Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1045-1046.
4. Постановление Генсовета ФНПР от 22 мая 2013 года № 7-4 22.05.2013 г. «О проекте концепции Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на очередной период» // <http://www.fnpr.ru/n/2/15/186/8089.html> [дата обращения: 01.07.2014 г.]
5. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией» // «Бюллетень Минтруда РФ», N 8, 2002.
6. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника» // «Бюллетень Минтруда РФ», N 8, 2002.
7. Приложение к постановлению Генерального совета ФНПР от 22 мая 2013 года № 7-4 // <http://www.fnpr.ru/n/2/15/186/8089.html> [дата обращения: 01.07.2014 г.]
8. Алейников А.В. Системные конфликты в России: концептуальные основания анализа. Статья II. // NB: Проблемы общества и политики. – 2013. – 8. – С. 1-47. DOI: 10.7256/2306-0158.2013.8.5109. URL: http://www.e-notabene.ru/pr/article_5109.html

¹⁴ «Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 годы» // «Российская газета», N 295, 30.12.2013

Политика и общество 7 (115) • 2014

9. Алейников А.В. Системные конфликты в России: концептуальные основания анализа. Статья 1. // NB: Проблемы общества и политики. – 2013. – 7. – С. 94-140. DOI: 10.7256/2306-0158.2013.7.2306. URL: http://www.e-notabene.ru/pr/article_2306.html
10. Панышин Д.Л., Дресвянникова Е.А. Проблемы управления конфликтами в подразделениях Госавтоинспекции России // Полицейская деятельность. – 2014. – 2. – С. 172-178. DOI: 10.7256/2222-1964.2014.2.11344.
11. Г. В. Дрыжов Трудовой арбитраж как форма разрешения коллективных трудовых споров // Право и политика. – 2012. – 4. – С. 709-716.
12. Перов Е.В. Теория и анализ социальной конфликтности общества // NB: Национальная безопасность. – 2013. – № 5. – С.67-141. DOI: 10.7256/2306-0417.2013.5.2308. URL: http://e-notabene.ru/nb/article_2308.htm
2. Aleinikov A.V. Sistemnye konflikty v Rossii: kontseptual'nye osnovaniya analiza. Stat'ya II. // NB: Problemy obshchestva i politiki. – 2013. – 8. – С. 1-47. DOI: 10.7256/2306-0158.2013.8.5109. URL: http://www.e-notabene.ru/pr/article_5109.html
3. Aleinikov A.V. Sistemnye konflikty v Rossii: kontseptual'nye osnovaniya analiza. Stat'ya 1. // NB: Problemy obshchestva i politiki. – 2013. – 7. – С. 94-140. DOI: 10.7256/2306-0158.2013.7.2306. URL: http://www.e-notabene.ru/pr/article_2306.html
4. Pan'shin D.L., Dresvyannikova E.A. Problemy upravleniya konfliktami v podrazdeleniyakh Gosavtoinspektсии Rossii // Politseiskaya deyatel'nost'. – 2014. – 2. – С. 172-178. DOI: 10.7256/2222-1964.2014.2.11344.
5. G. V. Dryzhov Trudovoi arbitrazh kak forma razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov // Pravo i politika. – 2012. – 4. – С. 709-716.
6. Perov E.V. Teoriya i analiz sotsial'noi konfliktogennosti obshchestva // NB: Natsional'naya bezopasnost'. – 2013. – № 5. – С.67-141. DOI: 10.7256/2306-0417.2013.5.2308. URL: http://e-notabene.ru/nb/article_2308.htm

References (transliteration):

1. Gerasimova E. Poryadok razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov i organizatsii zabastovok izmenen. Dostignuta li tsel'»? // Trudovoe pravo-2012. – № 1.