

## СПОСОБЫ РАЦИОНАЛЬНОГО РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ

Галина Геннадьевна Павлова<sup>1</sup>, Демьян Хамитович Саликов<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Челябинский государственный университет, Челябинск, Россия

<sup>1</sup>galina.pavlova.7878@mail.ru

<sup>2</sup>demca@mail.ru

**Аннотация.** Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в настоящее время при возникновении споров и противоречий в социально-трудовых отношениях, применяются множество способов и методов, однако у каждого из них имеются свои положительные и отрицательные стороны. В статье рассмотрены традиционные и альтернативные способы и методы разрешения трудовых споров в России и странах Европы, выявлены их особенности и проблемы, а также профилактика трудовых конфликтов. Важной задачей, стоящей перед работодателем, является: уделять особое внимание практике предотвращения трудовых конфликтов, предвидеть возможные варианты развития событий. Для профилактики конфликтов, внимание и действия руководителя должны быть направлены на устранение возможных источников их возникновения.

Цель проводимого исследования: провести анализ существующих современных способов разрешения трудовых споров и выявить наиболее рациональные, а также сформулировать предложения по совершенствованию применения методов.

**Ключевые слова:** трудовые конфликты, трудовые споры, коллективные споры, индивидуальные споры, трудовой арбитраж, медиация, медиатор, социально-трудовые отношения, примирение, посредничество, профилактика трудовых конфликтов

**Для цитирования:** Павлова Г. Г., Саликов Д. Х. Способы рационального разрешения трудовых споров в России и за рубежом // Правопорядок: история, теория, практика. 2022. № 4 (35). С. 129–132.

Research article

## METHODS OF RATIONAL SETTLEMENT OF LABOR DISPUTES IN RUSSIA AND ABROAD

Galina G. Pavlova<sup>1</sup>, Demyan Kh. Salikov<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

<sup>1</sup>galina.pavlova.7878@mail.ru

<sup>2</sup>demca@mail.ru

**Abstract.** The relevance of the research topic is due to the fact that at present, when disputes and contradictions arise in social and labor relations, many methods and methods are used, but each of them has its own positive and negative sides. The article examines traditional and alternative ways and methods of resolving labor disputes in Russia and European countries, identifies their features and problems, as well as prevention of labor conflicts. An important task facing the employer is: pay special attention to the practice of preventing labor conflicts, anticipate possible scenarios. To prevent conflicts, the attention and actions of the manager should be directed at eliminating possible sources of their occurrence.

The purpose of the research: to analyze the existing modern methods of resolving labor disputes and identify the most rational, as well as to formulate proposals for improving the use of methods.

**Keywords:** labor conflicts, labor disputes, collective disputes, individual disputes, labor arbitration, mediation, mediator, social and labor relations, reconciliation, mediation, prevention of labor conflicts

**For citation:** Pavlova GG, Salikov DKh. Methods of rational settlement of labor disputes in Russia and abroad. *Pravoporyadok: istoriya, teoriya, praktika* [Legal and Order: History, Theory, Practice]. 2022;(4):129-132. (In Russ.)

## Введение

В процессе трудовой деятельности неизбежны споры и конфликты между работником и работодателем. Сложилось мнение, что конфликты связаны с угрозами, агрессией и криками. Однако конфликты могут носить деструктивный и конструктивный характер. С точки зрения экономических процессов, конфликты даже необходимы для разрешения противоречий в социально-трудовых отношениях и в целом для развития экономических систем. Из трудовых споров можно узнать об интересах противоборствующих сторон, их желаниях и какую цель они преследуют [2, с. 198]. Но не стоит доводить конфликт до длительных судебных тяжб, так как это может привести к значительным потерям для предприятия, его сотрудников. В связи с чем, основным вопросом остается определение выработки способов рационального управления конфликтными ситуациями в рамках регулирования социально-трудовых отношений.

Для каждого государства стоит задача различными путями уменьшить социальные напряжения и потрясения, либо предотвратить их. Для этого используют разнообразные методы и формы урегулирования трудовых споров и конфликтов, включая коллективно-договорной процесс, социальное законодательство, специальные процедуры примирения и посредничества (третейское разбирательство), судопроизводство.

## Описание исследования

Под социально-трудовым конфликтом можно понимать столкновение субъектов, которые задействованы в области трудовых отношений, что вызывает противоположность их интересов, когда одна из сторон прибегает к действиям, которые выходят за рамки нормальных отношений, с целью придать гласности для удовлетворения своего нарушенного интереса и привлечения внимания общественности, с целью оказать давление на другую сторону, те или иные органы управления [1, с. 294].

Общеввропейская практика классификации трудовых споров по субъектному составу и предмету спора предполагает деление

их на четыре основных вида: коллективные, индивидуальные, споры интересов и споры права. Деление на споры прав и интересов было рационально обосновано и предложено Европейским фондом улучшения условий жизни и труда. [1, с. 296].

Отличительной особенностью правового регулирования труда в некоторых европейских странах, является специализированная трудовая юстиция в виде трудовых судов или административных органов. Эти структуры имеют полномочия по разрешению некоторых трудовых споров [5, с. 48].

Специализированные трудовые суды существуют в таких странах, как: Германия, Великобритания, Австрия, Франция, Дания и др. В Японии и Канаде действуют специализированные административные органы, выполняющие судебные функции [8, с. 26].

Трудовые суды состоят из профессионального судьи и двух заседателей — представителей работодателей и работников. Судья выступает как беспристрастный арбитр в интересе спорящих сторон в процессе разрешения трудового конфликта.

Так, например, система специализированных трудовых судов Германии, состоит из трех инстанций: судов по трудовым делам первой инстанции, рассматривающих дела, по существу; земельных судов по трудовым делам, которые рассматривают апелляции на решения судов низшей инстанции; федерального суда по трудовым делам, который является верховной судебной инстанцией, имеющей право изменить или отменить решение любого трудового суда [4, с. 156]. Основной нормативной базой при рассмотрении трудовых споров является Гражданский процессуальный кодекс Германии, закон «О защите от увольнения» (*Kündigungsschutzgesetz*)<sup>1</sup>.

Особую роль и значение имеет служба посредничества и примирения для урегулирования трудовых конфликтов в Канаде.

<sup>1</sup> Порядок увольнения работника в Германии по желанию фирмы // Тупа-Германия : [сайт]. URL: <https://www.tupa-germania.ru/rabota/uvolnenie-rabotodatelem-v-germanii.html> (дата обращения: 12.06.2022).

Примирение и посредничество является обязательной процедурой, без которой стороны не смогут приступить к забастовке или локауту. Стороны обязаны обратиться к министру по трудовым отношениям с просьбой о проведении процедуры примирения, если не подписали договор<sup>1</sup>. Министр может по своему усмотрению назначить процедуру, отклонить ее проведение, назначить чиновника по примирению, уполномоченного по примирению, совет по примирению или посредника [8, с. 42].

Также как и в России, в зарубежных странах, одним из способов мирного досудебного урегулирования конфликта и спора является метод медиации, при котором обе стороны остаются довольны результатом и сохраняют хорошие или нейтральные отношения. Особое место в процессе решения трудовых конфликтов с помощью медиации принадлежит медиатору. С помощью беспристрастного медиатора стороны могут подписать документ, фиксирующий договоренности — медиативные соглашения<sup>2</sup>.

Важно отметить, что медиация не заменяет получения юридической консультации. Процедура медиации обеспечивает взаимодействие сторон или организывает мысли человека по поводу конфликта в нужном направлении и определяет его отношение к этому конфликту [7, с. 13].

Несмотря на то, что в России медиация урегулирована в соответствии с Федеральным законом от 27.08.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», однако до настоящего времени не имеет особой привлекательности со стороны участников трудового конфликта. В частности, одной из проблем при процедуре медиации выступает исполнимость медиативных соглашений, достигнутых сторонами без обращения в суд и не утвержденных им в качестве мирового соглашения. Проблема отсутствия норм, устанавливающих правовые гарантии исполнения медиативного соглашения, а также процессуального механизма защиты пострадавшей стороны является следствием изолированности норм Закона о медиации от ключевых институтов материального и процессуально права.

---

<sup>1</sup> Canada Industrial Relations Regulations SOR/2002-54 // Justice Laws Website. URL: <https://laws.justice.gc.ca/eng/regulations/SOR-2002-54/FullText.html> (дата обращения: 12.06.2022).

<sup>2</sup> О медиации // Ассоциация «Лига медиаторов Южного Урала». URL: <https://mediator74.ru> (дата обращения: 12.02.2022).

В настоящее время порядок рассмотрения трудовых споров в России закреплен Трудовым кодексом. Урегулировать разногласия в трудовых спорах стороны могут любыми способами, не запрещенными законом, например, обратиться в комиссию по трудовым спорам, инспекцию труда, суд, а также заключить между собой соглашение и урегулировать конфликт любым альтернативным способом с помощью примирительной комиссии, посредника, медиатора, трудового арбитража. Выбор способа будет зависеть от конкретных обстоятельств дела, в том числе и от степени разногласия [3, с. 55].

Несмотря на множество способов и методов разрешения трудовых конфликтов, необходимо учитывать и уделять особое внимание практике предотвращения трудовых конфликтов. Предвидение возможных вариантов развития событий создаёт условия для успешного управления ими. Главной предпосылкой эффективной деятельности по их предупреждению является прогнозирование возникновения трудовых споров.

Например, в Германии для профилактики используют такие методы: предупреждение; предотвращение; предостережение; устранение; контроль. Для выявления причин противоречий руководители устраивают различные досуговые мероприятия, тренинги и исследования [6, с. 147]. Данный метод позволяет сплотить коллектив и уменьшить риск возникновения конфликта, руководитель может сблизиться с коллективом, что при возникновении спора повышает вероятность его успешного разрешения [9, с. 569–601].

В России на крупных предприятиях и организациях приглашают специалиста — психолога. Однако многие руководители небольших организаций не приветствуют введение такой штатной единицы. В связи с чем, считаем необходимым закрепление на законодательном уровне обязательное введение единицы штатного психолога или приглашенного специалиста, который будет проводить психологические тренинги и семинары по приобретению навыка конструктивного разговора, управление стрессами. Сотрудники научатся вести открытую дискуссию, что будет способствовать творческим процессам в команде, а также получат знания о способах снятия стресса и методов избежать выгорания. Освоенные навыки приведут к повышению производительности труда.

### **Заключение и вывод**

С учетом вышеизложенного считаем необходимым внести следующие изменения,

а именно в ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) в обязанности работодателя включить «обеспечивать работников специалистом — психологом для своевременного конструктивного разговора, управления стрессами в коллективе, снижения конфликтов».

Также считаем, что одним из методов рационального управления конфликтными ситуациями в рамках регулирования социально-трудовых отношений, может быть наложение штрафных санкций не менее 50 % от цены иска на работодателя в пользу государства, в случае невозможности урегулировать конфликт с работником в досудебном порядке. Работодатель должен будет доказать в суде, что он предпринял все возможные исчерпывающие способы и варианты для разрешения конфликта с работником. В этом случае работник будет максимально защищен, а работодатель всегда будет находить

возможность конструктивного разговора, и вариантов разрешения спорной ситуации.

Таким образом, за рубежом и в России существуют как традиционные методы решения трудовых конфликтов, так и альтернативные, их использование зависит от сложности самого конфликта. В этих методах присутствуют как положительные, так и отрицательные стороны, от которых можно оттолкнуться в выборе пути урегулирования трудового спора. Для профилактики конфликтов, внимание и действия руководителя должны быть направлены на устранение возможных источников их возникновения. Соблюдение трудового законодательства, организация семинаров для развития навыков решения споров и обретения стрессоустойчивости приведет к снижению конфликтов. Важно научить сотрудников открытым диалогам, где обе стороны способны свободно выражать собственные взгляды, слушать и понимать друг друга.

#### Список источников

1. Александров С. В. Правовые категории «трудовой спор» и «трудовой конфликт»: способы разрешения // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2018. № 3. С. 293–296.
2. Бандейкина Н. Н. Социальная ответственность предприятий и конфликты в организации: опыт прикладных исследований // Конфликтология. 2016. № 1. С. 198–208.
3. Головина С. Ю., Кучина Ю. А. Трудовое право : учебник для вузов / под общ. ред. С. Ю. Головиной. 3-е изд., перераб. и доп. Москва : Юрайт, 2019. 313 с.
4. Исмаил Р. Н. И., Ильинова О. В. Трудовые конфликты: причины возникновения и способы разрешения // Экономическое развитие России: тенденции, перспективы. Нижний Новгород : НГПУ им. К. Минина, 2016. С. 153–157.
5. Клишин А. А., Шугаев А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия : учеб. пособие. Москва : Юрайт, 2019. 188 с.
6. Козлов А. В. Сравнительная характеристика методов профилактики конфликтов в организациях Федеративной Республики Германия и Российской Федерации // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2016. № Т34. С. 146–152.
7. Орлова Л. В. Процедура медиации как инструмент урегулирования конфликтных ситуаций в сфере трудовых отношений // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2017. Т. 6, № 3. С. 12–16.
8. Францифоров А. Ю. Защита трудовых прав граждан: информационно-практическое пособие / В. А. Абалдуев, В. В. Еремин, Т. В. Журик, А. Ю. Францифоров ; с предисл. А. Н. Балашова. Саратов : Изд-во Саратовской гос. юрид. академии, 2017. 44 с.
9. Muller T. B. Demokratie und Wirtschaftspolitik in der Weimarer Republik // Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte. 2014. Heft 4. P. 569-601.

#### ВКЛАД АВТОРОВ

Павлова Г. Г. — 60 %.  
Саликов Д. Х. — 40 %.

#### КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ

Конфликт интересов отсутствует.

#### CONTRIBUTION OF AUTHORS

Pavlova G. G. — 60 %.  
Salikov D. Kh. — 40 %.

#### CONFLICT OF INTEREST

There is no conflict of interest.

Дата поступления статьи / Received: 30.08.2022.

Дата рецензирования статьи / Revised: 20.09.2022.

Дата принятия статьи к публикации / Accepted: 30.09.2022.