**Коллективные трудовые споры**

**Введение**

Каждый гражданин когда-нибудь, сталкивался с конфликтными ситуациями. И задавался вопросом о том, что делать и как защитить себя от таких ситуаций? По моему мнению, каждый человек должен знать и уметь защищать свои права без помощи юристов и юридических организаций. Каждый человек должен быть юридически грамотным и способным постоять за себя в юридическом конфликте.

В данной работе я постараюсь окунуться в проблемы коллективных споров и постараться найти сущность разрешения проблемы данных споров.

И чтобы я, вступая в трудовые отношения, был готов постоять за себя в этом жестоком бою. Принял все тонкости и особенности трудовых отношений. И по возможности старался избежать конфликтных ситуаций, а если же нет, то выходил из них с гордо поднятой головой.

**1. Истоки проблемы**

* 1. **Суть конфликта**

Гармония на предприятии необходимый и важный фактор. Если каждый механизм в системе предприятия будет функционировать в гармонии с другими, то оно будет работать как часы. И возникновение, каких – либо отрицательных трение в трудовом процессе явление крайне негативное.

Чтобы начать природу и суть конфликта необходимо четко сформулировать определение конфликта для дальнейшего его изучения.

Конфликт 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.

Конфликт согласно ассоциаций любого человека сравнивается с агрессией, угрозой, враждебность и т.п. Поэтому существует мнение о том, что явление это крайне нежелательное и негативное. Что по возможности его необходимо избегать или разрешать в тот же момент когда он назрел.

В настоящий момент бытует мысль о том, что в компаниях даже с самым грамотным управлением некоторые конфликты не просто неизбежны, но иногда полезны. Например, в группе людей специально находится человек, который специально затевает конфликтный спор. И остальное общество дабы найти оптимальное решение идут с ним как на спор, так и консенсус. А, как известно в споре рождается истина. И по средством таких споров происходит экономический прогресс и дальнейшее развитие компании в целом. Так же после конфликтов общество, которое участвовало в конфликте, работает намного лучше из-за появления личных амбиций и стремление делать свою работу лучше.

Конфликт может иметь как положительный характер и может вести к повышению эффективности производства, но так же конфликт может вести и к ухудшению работы.

Конфликт, как и все в этом мире должен быть управляемым и по средством этого достигается оптимальный результат от него. Для наиболее эффективного использования конфликта необходимо знать его причины и возможные последствия и по возможности предотвращать их.

Причиной развития любого общества, так и трудового коллектива является столкновение противоположных сил, нового со старым. Конфликт есть предельный случай столкновения интересов и по закону развития общества является одним из основных двигателей прогресса.

Хотя два таких понятия как конфликт и противоречие очень похожи, их не стоит приравнивать друг к другу так, как конфликт есть обострение противоречий до такого уровня, при котором интересы и амбиции начинают препятствовать друг другу во взаимодействии и решении общих задач.

Конфликтные ситуации могут возникать на различных почвах так, как чем больше в обществе интересов, тем больше предпосылок к развитию конфликтов.

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 участия людей в конфликте, 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 должностные 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 Воздействие на конфликт**

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 дисфункциональные 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 Предпосылки и развитие конфликтов**

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 Определение**

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**

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 Определение**

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 Участники и виды 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 Последовательность 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 течение 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 не достижении 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 на 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.

Разрешение конфликта происходит в арбитражном заседании только при наличие обеих сторон спора. По ходу заседания каждая сторона имеет одинаковые возможности для предоставления доказательств в единственной целью, исчерпать спор. Также, возможно прохождение специальной экспертизы, для разъяснения споров требующих дополнительных разъяснений. Экспертиза назначается при достижении сторонами спора соглашения о возмещении расходов по ее проведению.

Окончательное решение арбитража проходит по принципу большинства. Также один из членов арбитража не согласный с остальными в праве изложить свое мнение.

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**

Прежде чем говорить о забастовке необходимо дать ее определение.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора *.*

Отказ работников от выполнения трудовых обязательств, должен проводиться не позднее 3-х месяцев, после отклонения, либо несогласия с решением арбитража и примирительной комиссии.

Перед началом забастовки необходимо провести общее собрание профсоюза и рабочих. Решение будет принято, если за нее проголосует 2/3 присутствующих. Так же необходимо сообщить работодателя 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.

Так же запрещено, какое либо воздействие на желание человека участвовать или нет в забастовке.

В период прохождения забастовки необходимо соблюдать порядок и сохранности всех видов собственности находящихся рядом с местом забастовки.

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 данном проекте были изучены проблемы возникновения конфликтов, их оценка, даны варианты решения и управления конфликтами.

После изучения данной темы становится понятно несовершенство правового законодательства, которое не в силах контролировать отношение между работодателем и работником в конкретной области трудовых отношений. Так же в стране существует целый ряд проблем производственного, управленческого и социально-экономического характера способствующих возникновению различных конфликтных ситуаций

Для сведения споров до минимума необходимо совершенствование текущего трудового законодательства и разрешения ряда социально – экономических проблем, связанных с увеличением оплаты труда. В основные трудовые конфликты возникают в основном из-за денежных вопросов.

Так же необходимо повышать правовой уровень знания работника. От там как ему бороться и что сделать, чтобы как можно реже вступать в конфликты и как выходить из них согласно букве закона.

**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”