

Отчет о проверке на заимствования №1



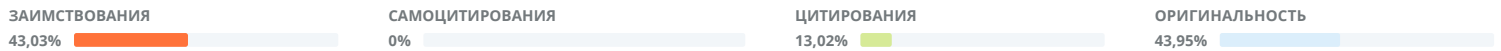
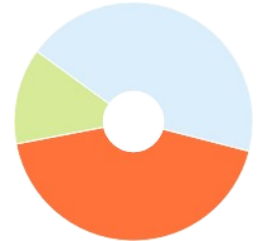
Автор: Марапова Жанна А
Проверяющий: Марапова Жанна А
Организация: Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники
 Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат» - <http://tusun.antiplagiat.ru>

ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 22873
 Начало загрузки: 16.11.2022 08:09:12
 Длительность загрузки: 00:00:03
 Имя исходного файла: ПОРЯДОК
 РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.docx
 Название документа: ПОРЯДОК
 РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
 Размер текста: 38 кБ
 Символов в тексте: 38401
 Слов в тексте: 4458
 Число предложений: 360

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Начало проверки: 16.11.2022 08:09:16
 Длительность проверки: 00:00:24
 Комментарии: не указано
 Поиск с учетом редактирования: да
 Проверенные разделы: основная часть с. 1,3-23, содержание с. 2
 Модули поиска: Сводная коллекция РГБ, Перефразирования по Интернету, СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация, СПС ГАРАНТ: аналитика, Перефразирования по Интернету (EN),



Заимствования — доля всех найденных текстовых пересечений, за исключением тех, которые система отнесла к цитированиям, по отношению к общему объему документа.
Самоцитирования — доля фрагментов текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника, автором или соавтором которого является автор проверяемого документа, по отношению к общему объему документа.
Цитирования — доля текстовых пересечений, которые не являются авторскими, но система посчитала их использование корректным, по отношению к общему объему документа. Сюда относятся оформленные по ГОСТу цитаты; общеупотребительные выражения; фрагменты текста, найденные в источниках из коллекций нормативно-правовой документации.
Текстовое пересечение — фрагмент текста проверяемого документа, совпадающий или почти совпадающий с фрагментом текста источника.
Источник — документ, проиндексированный в системе и содержащийся в модуле поиска, по которому проводится проверка.
Оригинальность — доля фрагментов текста проверяемого документа, не обнаруженных ни в одном источнике, по которым шла проверка, по отношению к общему объему документа.
 Заимствования, самоцитирования, цитирования и оригинальность являются отдельными показателями и в сумме дают 100%, что соответствует всему тексту проверяемого документа.
 Обращаем Ваше внимание, что система находит текстовые пересечения проверяемого документа с проиндексированными в системе текстовыми источниками. При этом система является вспомогательным инструментом, определение корректности и правомерности заимствований или цитирований, а также авторства текстовых фрагментов проверяемого документа остается в компетенции проверяющего.

№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте	Комментарии
[01]	9,64%	21,12%	Павловская, Ольга Юрьевна диссертация... http://dlib.rsl.ru	26 Янв 2011	Сводная коллекция РГБ	10	22	
[02]	1,79%	15,44%	Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика... http://ivo.garant.ru	22 Авг 2015	СПС ГАРАНТ: аналитика	2	26	
[03]	7,99%	15,28%	Читать курсовая по основам права: "Правовые аспекты разрешения трудовых споров" http://referat.co	29 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	6	11	
[04]	1,35%	14,89%	А. М. Куренной Правовое регулирование трудовых споров... http://dlib.rsl.ru	17 Фев 2014	Сводная коллекция РГБ	5	24	
[05]	0,29%	14,83%	Павловская, Ольга Юрьевна Коллективные трудовые споры... http://dlib.rsl.ru	11 Окт 2010	Сводная коллекция РГБ	1	15	
[06]	0,08%	14,27%	http://atiso.ru/attachments/article/355/... http://atiso.ru	29 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	2	11	
[07]	0%	13,94%	Коллективные трудовые споры в советском трудовом праве... http://lawtheses.com	01 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	0	9	
[08]	4,8%	13,91%	Залмаа Сухбаатар Разрешение коллективных трудовых споров... http://dlib.rsl.ru	27 Дек 2019	Сводная коллекция РГБ	8	20	
[09]	0,12%	13,56%	М. О. Буянова Трудовые споры учебник... http://dlib.rsl.ru	28 Фев 2015	Сводная коллекция РГБ	3	20	
[10]	0%	13,43%	Буянова М.О. Трудовые споры. - "Процессуальные аспекты разрешения трудовых споров" http://ivo.garant.ru	26 Июн 2010	СПС ГАРАНТ: аналитика	0	22	
[11]	0%	12,36%	[Э. Н. Бондаренко и др.]; под ред. К. Н. Бондаренко... http://dlib.rsl.ru	30 Ноя 2014	Сводная коллекция РГБ	0	18	
[12]	0,03%	12,22%	О. А. Шевченко, Ф. О. Сулейманова, Г. О. Сулейманова... http://dlib.rsl.ru	30 Ноя 2014	Сводная коллекция РГБ	1	18	
[13]	1,07%	12,15%	Фасин Я. В. Трудовые споры и порядок их разрешения... http://dlib.rsl.ru	17 Фев 2014	Сводная коллекция РГБ	1	14	
[14]	0,11%	11,62%	Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева; Министр труда и социального... http://dlib.rsl.ru	28 Фев 2018	Сводная коллекция РГБ	1	16	
[15]	0,68%	11,33%	под ред. А. В. Касьянова, Е. В. Шестакова... http://dlib.rsl.ru	05 Авг 2019	Сводная коллекция РГБ	2	14	
[16]	0,74%	11,17%	В. Н. Толкунова Трудовые споры и порядок их разрешения... http://dlib.rsl.ru	12 Окт 2017	Сводная коллекция РГБ	2	19	
[17]	0,19%	10,85%	Гейхман В.Л., Дмитриева И.К., Мацкевич И.И... http://ivo.garant.ru	15 Авг 2015	СПС ГАРАНТ: аналитика	1	19	

[18]	7,71%	10,45%	Трудовой кодекс Российской Федера... http://ivo.garant.ru	02 Апр 2014	СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация	12	14	
[19]	0%	10,45%	Трудовой кодекс Российской Федера... http://ivo.garant.ru	02 Апр 2014	СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация	0	14	
[20]	0%	10,45%	Трудовой кодекс Российской Федера... http://ivo.garant.ru	02 Июл 2013	СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация	0	14	
[21]	0%	10,45%	Трудовой кодекс Российской Федера... http://ivo.garant.ru	25 Ноя 2013	СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация	0	14	
[22]	0%	10,44%	[составитель Т. Ф. Вышеславова]; Ми... http://dlib.rsl.ru	01 Фев 2018	Сводная коллекция РГБ	0	16	
[23]	0%	10,42%	Беспалов Ю.Ф., Беспалов А.Ю., Горде... http://ivo.garant.ru	28 Июл 2018	СПС ГАРАНТ: аналитика	0	12	
[24]	0%	10,08%	М. О. Буянова, О. В. Смирнов Трудово... http://dlib.rsl.ru	28 Фев 2015	Сводная коллекция РГБ	0	12	
[25]	0,45%	9,48%	Брускова, Наталья Владимировна дис... http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	1	12	
[26]	0,37%	9,01%	Постатейный комментарий к Трудов... http://ivo.garant.ru	13 Янв 2018	СПС ГАРАНТ: аналитика	1	15	
[27]	0%	8,53%	Трудовое право России (учебник, изд... http://ivo.garant.ru	09 Окт 2021	СПС ГАРАНТ: аналитика	0	12	
[28]	0%	8,45%	Т. О. Айман Трудовое право : Учеб. по... http://dlib.rsl.ru	15 Мая 2014	Сводная коллекция РГБ	0	10	
[29]	0,33%	8,4%	Комментарий к Трудовому кодексу Р... http://ivo.garant.ru	03 Сен 2016	СПС ГАРАНТ: аналитика	1	16	
[30]	0%	7,74%	не указано http://atiso.ru	01 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	0	3	
[31]	0%	7,69%	Матненко, Маргарита Викторовна ди... http://dlib.rsl.ru	26 Янв 2011	Сводная коллекция РГБ	0	12	
[32]	0,97%	7,65%	Проект федерального закона N 74428... http://ivo.garant.ru	21 Июл 2001	СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация	4	12	
[33]	2,12%	7,51%	Request a thesis :: Коллективные труд... http://mydisser.com	28 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	2	3	
[34]	1,14%	6,85%	Шкатулла В.И., Краснов Ю.К., Суетина ... http://ivo.garant.ru	13 Авг 2016	СПС ГАРАНТ: аналитика	1	14	
[35]	1,76%	6,5%	Решение Ленинградского областног... http://ivo.garant.ru	17 Ноя 2007	СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация	3	7	
[36]	1,64%	6,35%	Бюллетень судебной практики по гра... http://ivo.garant.ru	28 Ноя 2009	СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация	1	6	
[37]	5,02%	5,02%	Индивидуальные трудовые споры. О... http://studopedia.net	05 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	5	5	
[38]	0%	3,45%	Скачать файл с нашего сервера http://tfolio.ru	28 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	0	2	
[39]	1,54%	3,36%	не указано http://law-journal.hse.ru	08 Янв 2017	Перефразирования по Интернету	2	2	
[40]	0%	2,6%	Содержание Энциклопедии судебной... http://ivo.garant.ru	02 Авг 2014	СПС ГАРАНТ: аналитика	0	8	
[41]	0,9%	2,58%	Кузнецова, Зоя Николаевна диссерт... http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	1	5	
[42]	0%	2,28%	Трудовые споры и проблемы кодифи... http://ivo.garant.ru	07 Дек 2019	СПС ГАРАНТ: аналитика	0	6	
[43]	2,25%	2,25%	Шевчук, Оксана Михайловна диссерт... http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	2	2	
[44]	0,95%	1,63%	Проект Трудового кодекса РФ (внесен... http://ivo.garant.ru	21 Июл 2001	СПС ГАРАНТ: нормативно-правовая документация	2	4	
[45]	0,03%	1,32%	Н. А. Князева Правовые средства и фо... http://dlib.rsl.ru	01 Фев 2018	Сводная коллекция РГБ	1	2	
[46]	0%	0,95%	Щербakov, Анатолий Васильевич дис... http://dlib.rsl.ru	раньше 2011	Сводная коллекция РГБ	0	2	Источник исключен. Причина: Маленький процент пересечения.

ТЕМА: ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

СОДЕРЖАНИЕ

<u>ВВЕДЕНИЕ</u>	3
<u>ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ</u>	6
<u>1.1 Понятие и характеристика правовой категории «коллективный трудовой спор»</u>	6
<u>1.2 Виды коллективных трудовых споров</u>	8
<u>ГЛАВА 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</u>	13
<u>2.1 Практика урегулирования коллективных трудовых споров</u>	13
<u>2.2 Проблемы и перспективы трудового законодательства, регулирующего коллективно-трудовые споры</u>	16
<u>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</u>	21
<u>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ</u>	24

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. Институт трудовых споров – один из самых динамично развивающихся институтов трудового права за последние десятилетия. Динамика в развитии норм, регулирующих трудовые споры, обусловлена современными социальными и экономическими преобразованиями в обществе.

Актуальность данной темы состоит в том, что в настоящее время соблюдение трудового законодательства становится одним из наиболее приоритетных направлений политики работодателей. Так, все возрастающая правовая грамотность работников в вопросах трудового права, усиление роли социального партнерства в трудовых отношениях и увеличение контроля со стороны государства по защите прав работников приводят к резкому росту количества трудовых споров, нередко именно коллективных (задержка заработной платы, массовые увольнения и т.д.).

Трудовой конфликт строится на противоположных интересах работников и работодателей и возникает в связи с борьбой рабочих за установление или изменение условий труда, правового статуса работников (конфликты интересов) или в связи с толкованием и применением юридических норм, нарушением работодателями установленных условий труда, прав работников (конфликты права).

Трудовой спор – это разногласия между работодателем (или его представителями) и работником (работниками) по вопросам регулирования трудовых отношений, поступивших на разрешение специального юрисдикционного органа.

В законодательстве существует механизм разрешения коллективных трудовых споров, но им пользуются редко и не охотно, практика показывает, что изначально данная процедура направлена на подавление намерения работников по защите своих прав.

Столкнувшись в условиях экономической реформы с реальными трудовыми конфликтами коллективного характера, российское государство считает наиболее целесообразным корректировать законодательство о труде на основе опыта промышленно развитых стран Запада. Осмыслению этого опыта посвящены и отдельные статьи, и целые монографии, значение которых трудно переоценить.

Следовательно, актуальность проблемы исследования обусловила выбор темы работы: «Порядок разрешения коллективных трудовых споров».

Объект исследования – трудовые споры в законодательстве РФ.

Предмет исследования – коллективные трудовые споры в Российской Федерации.

Цель исследования заключается в рассмотрении порядка разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации.

В частности, задачи, преследуемые нами, определены следующим образом:

1. проанализировать научные и правовые источники, в которых раскрывается сущность поставленных вопросов;
2. изучить понятие и характеристику правовой категории «коллективный трудовой спор»;
3. обозначить виды коллективных трудовых споров;
4. охарактеризовать практику урегулирования коллективных трудовых споров;
5. выявить проблемы и перспективы трудового законодательства, регулирующего коллективно-трудовые споры.

Методологию исследования составила совокупность общетеоретических методов исследования, таких как анализ, синтез, аналогия, рассмотрение объекта в его целостности, также широко применяется метод анализа источников и документов.

Практическая значимость работы заключается в возможности использования полученных данных в качестве опорного материала для

дальнейших исследований в области трудового права и других смежных отраслей научного знания.

В настоящей работе предпринята попытка аналитического осмысления релевантных теме материалов по трудовому праву.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, двух глав, разбитых на подглавы, заключения, списка использованной литературы, который насчитывает 38 источников. Общий текст работы составляет 28 страниц.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1.1 Понятие и характеристика правовой категории «коллективный трудовой спор»

Динамика в развитии норм, регулирующих трудовые споры, невозможна без учета норм, действующих продолжительное время и имеющих преемственное значение. В основном нормы такого рода не только действенны, но и эффективны, их применение на практике вполне возможно, несмотря на длительный срок их существования. Эти нормы свидетельствуют о стабильности в правовом регулировании данной группы отношений, они, по существу, являются основой этого института. Регулирование рассматриваемой группы отношений складывалось сложно и, на наш взгляд, в наибольшей степени претерпело влияние политических, экономических и социальных преобразований в России. Совершенствование этих норм продолжается и в настоящее время¹.

Трудовые конфликты имеют объективный характер и являются особенно важной частью в трудовом процессе. От того, какой они имеют характер, во многом зависит количество возникающих трудовых споров и возможность их разрешения.

Разногласия между субъектами трудовых правоотношений не всегда приводят к возникновению трудового спора, так как «часто их разрешают путем переговоров между самими субъектами. В этом случае недоразумения, так или иначе связанные с нарушением трудовых прав работников, не перерастают в трудовой спор. В связи с этим спорами предлагают признавать «только те разногласия между субъектами трудовых и тесно связанных с ними правоотношений, которые не удалось урегулировать путем

¹ Юшкина Т.В. Особенности и порядок разрешения коллективных трудовых споров // В сборнике: НАУКА РОССИИ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ. сборник научных трудов по материалам XX международной научной конференции. Екатеринбург, 2020. С. 39.

непосредственных переговоров обеих конфликтующих сторон.

В ч. 1 ст. 398 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) коллективный трудовой спор определен как 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 правовых актов².

Из содержания данной правовой нормы мы видим, что российский законодатель постарался достаточно подробно изложить понятие коллективного трудового спора.

В общих положениях трудового законодательства большинства стран трудовой спор определяется как конфликт, возникающий между сторонами, участвующими в трудовых отношениях³.

Основными причинами возникновения коллективных трудовых споров являются⁴:

- 1) отношение, имеющее бюрократический характер, администрации к интересам работников;
- 2) отсутствие действий администрации в улучшении условий труда;
- 3) попытки администрации к незаконному увольнению работников;
- 4) игнорирование или незнание работодателем норм современного трудового законодательства;
- 5) снижение трудовых и социальных гарантий работающих;
- 6) несправедливые расценки, маленькая заработная плата;

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2012) // Собрание законодательства РФ. – 2002 – № 1 (ч. 1), Ст. 3.

³ Васильева Д.Н., Мурзина Е.А. Понятие, виды и способы разрешения трудовых споров по законодательству Российской Федерации и Монголии // Трибуна ученого. 2020. № 3. С. 26.

⁴ Юшкина Т.В. Особенности и порядок разрешения коллективных трудовых споров // В сборнике: НАУКА РОССИИ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ. сборник научных трудов по материалам XX международной научной конференции. Екатеринбург, 2020. С. 39-40.

- 7) задержка выплаты заработной платы;
- 8) нецелевое расходование финансовых средств руководителями;
- 9) увеличение безработицы.

Коллективным трудовым спором являются требующие урегулирования разногласия между работниками и работодателем по вопросам: установления и изменения условий труда, в том числе и заработной платы; заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений; в случае отказа работодателем учитывать мнение представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Рассматривая понятие коллективного трудового спора, мы выяснили, из определения коллективного трудового спора, представленного в ст. 398 ТК РФ, следует, собственно что предметом такого типа споров являются противоречия в условиях труда в широком значении, из расчета того, собственно местного значения акты работодателя, имеющие в составе нормы трудового права, из-за установления которых не исключено, что образуется коллективный спор, включают нормативные положения, закрепляющие условия труда в целом или по отдельности группам работающих. Из этого следует, собственно что многочисленность таких споров – споры об интересе (редкостью, исключением, должно быть являются споры по реализации заложенных в коллективном договоре положений. Вот только ведь, указанный спор, в подчинении способа выбранной защиты, раз и может очутиться индивидуальным спором, ведь вдруг защитой воспользуется единственный работник, на чьи индивидуальные права посягали).

1.2 Виды коллективных трудовых споров

Целью любой классификации является установление общего и особенного, нахождение системных связей между частями одного целого, и, как итог, наилучшее уяснение сути исследуемого явления. В тоже время необходимо учитывать условный характер проводимого деления, поскольку один и тот же вид может быть отнесен к различным группам, не нарушая при этом общей логики выделения критериев.

К числу наиболее устоявшихся критериев классификации трудовых споров относят: предмет спора; субъектный состав; вид спорного правоотношения. В науке трудового права также предложено разграничивать споры по институтам (трудовой договор, заработная плата, трудовая дисциплина и др.) и по субинститутам трудового права (споры о заключении трудового договора, о переводах, изменении существенных условий труда, перемещении, прекращении трудового договора и т.д.)⁵.

Исходя из вида спорного отношения выделяют споры, вытекающие из: правоотношений по занятости и трудоустройству; трудовых отношений; из правоотношений по подготовке на производстве и др. [3, с. 14].

В зависимости от предмета спора традиционно выделяют споры об интересе и споры о праве. Впервые такая классификация споров была предложена И. С. Войтинским еще в 1917 г., обосновавшим наличие споров, охраняемых правом, и споров, не охраняемых правом [4, с. 10]. Споры об интересе (в зарубежной терминологии – конфликты интересов) возникают в связи с требованиями установления новых (или изменения существующих) условий труда в случае, когда наниматель вправе, но не обязан удовлетворить данное требование. Суть споров об интересе – установление новых условий труда на основе компромиссного решения.

⁵ Мотина Е.В. Классификация трудовых споров в контексте оснований и правового значения // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Серия 4. Правоведение. 2016. Т. 6. № 1. С. 51.

Это споры по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения либо прекращения коллективных договоров, соглашений. Примечательно также, что к числу основных трудовых прав работников отнесено право на защиту экономических и социальных прав и интересов. К спорам об интересе индивидуального порядка относятся, например, споры об установлении неполного рабочего времени, о предоставлении дополнительных свободных от работы дней, о предоставлении отпуска в определенное время при условии, что наниматель не обязан устанавливать новые или изменять существующие условия труда. Иногда такие споры именуют неисковыми, указывая на форму защиты такого интереса, или экономическими, исходя из сути требования.

Споры о праве (в зарубежной терминологии – конфликты права) касаются применения норм, установленных нормативными и индивидуальными источниками регулирования отношений, входящих в предмет трудового права. К таким источникам, помимо законодательства, следует относить локальные нормативные правовые акты, коллективные договоры, соглашения в их нормативной части, трудовой договор и иные индивидуальные соглашения о труде (ученический договор, договор о материальной ответственности, соглашение о совмещении профессий, должностей и некоторые другие)⁶.

Объектом защиты в данном случае выступает субъективное право лица, корреспондирующее соответствующей обязанности другой стороны правоотношения. Результатом разрешения спора о праве должно стать восстановление нарушенного права или устранение препятствий в его реализации. Это могут быть споры о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, предоставлении отпусков, восстановлении на работе, взыскании материального ущерба и другие случаи. Данные споры

⁶ Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект / автореферат дис. ... кандидата юридических наук / Акад. труда и соц. отношений. Москва, 2009. С. 14.

также называют исковыми. При этом в литературе такой подход не получил однозначной положительной оценки, т.к. способом защиты права в указанном случае может выступать не только иск, но и заявление, подаваемое в комиссию по трудовым спорам.

В зависимости от спорящего субъекта и существа затрагиваемых разногласий трудовые споры бывают двух видов: индивидуальные и коллективные. Подчеркнем, что, по нашему мнению, в данном случае следует вести речь не о двух самостоятельных критериях, а об одном составном критерии, позволяющем дать правильную оценку правовой природе трудового спора. В советской юридической литературе такие споры определялись как споры индивидуального и коллективного значения. Как известно, сторонами индивидуальных споров являются стороны спорных материальных отношений, относящихся к предмету трудового права:

- по обеспечению занятости (наниматель и кандидат на рабочее место, относительно которого у нанимателя есть обязанность по приему на работу), трудовых (работник и наниматель),
- по обучению на производстве (наниматель и работник, проходящий обучение либо лицо, заключившее с нанимателем ученический договор).

Индивидуальный трудовой спор возникает по поводу реализации субъективного права или законного интереса. Сторонами коллективного трудового спора являются наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов.

Применительно к коллективным трудовым спорам разногласия сторон вытекают из социально-партнерских отношений. В рамках этого вида спора защищаются коллективные права и интересы.

С точки зрения субъектного состава можно выделять споры категорий работников, обладающих особенностями правового статуса: лица, несущие специальную дисциплинарную ответственность; лица, работающие в дипломатических представительствах и консульских учреждениях

иностранных государств. По отношению к коллективным спорам можно выделить споры работников, обладающих правом проведения забастовки и споры работников, право на проведение забастовки которых ограничено.

Две приведенные выше классификации могут быть взаимосвязаны. Так, индивидуальные и коллективные трудовые споры по своему предмету делятся на споры о праве и споры об интересе. При этом среди индивидуальных трудовых споров преобладают споры о праве, а среди коллективных – споры об интересе.

Также в литературе предлагается разделять споры в зависимости от порядка разрешения трудового спора: споры, разрешаемые во внесудебном порядке; споры, разрешаемые в судебном порядке; споры, разрешаемые в административном порядке. Важно подчеркнуть, что к предмету трудового права относится лишь часть отношений по разрешению индивидуальных трудовых споров. Это споры, которые рассматриваются в КТС, в органах примирения, ³⁷ посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Последний критерий классификации трудовых споров взаимосвязан с другими, а именно с предметом спора и субъектным составом. В совокупности последние критерии определяют порядок разрешения спора, в том числе, подведомственность как условие реализации права на обращение за рассмотрением и разрешением трудового спора.

Итак, изучение видов трудовых споров имеет значение для правильного определения сторон спора, заинтересованных лиц, выбора способа защиты прав и законных интересов субъектов отношений, регулируемых трудовым правом.

ГЛАВА 2. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

2.1 Практика урегулирования коллективных трудовых споров

Конституцией Российской Федерации (ст. 37) и трудовым законодательством России закреплено право работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку в случае разрешения коллективного трудового спора⁷.

Статья 46 Конституции РФ предусматривает, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, что решения и действия (бездействие) органов и должностных лиц могут быть обжалованы в суде. Эти положения Конституции РФ являются основой порядка разрешения всех трудовых споров⁸.

Представим комплексный анализ процедуры разрешения коллективных трудовых споров, а также научно обоснуем предложения по совершенствованию трудового законодательства в этой части.

Разрешение коллективного трудового спора состоит из нескольких этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение спора с участием посредников; разрешение спора в трудовом арбитраже.

Эти стадии носят название примирительных процедур и являются основными способами урегулирования коллективных трудовых споров.

⁷ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

⁸ Мухтарова Е.А., Баландина С.И. Порядок разрешения коллективных трудовых споров // В сборнике: Сборник научных трудов сотрудников Вологодского института права и экономики ФСИН России. Под общей редакцией В.Н. Некрасова. Вологда, 2017. С. 166.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Стороны коллективного трудового спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе. Работодатель (представитель работодателей) создает необходимые условия для работы примирительной комиссии». В связи с этим представляется целесообразным предусмотреть в ТК РФ отдельную статью, например 401-1 «Образование примирительной комиссии» (или «Организация примирительной комиссии»). Представляется также более логичным и правильным привести название ст. 414 ТК РФ в соответствие с ее содержанием, а именно, вместо слов «Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки» предусмотреть «Гарантии и компенсации работникам в связи с проведением забастовки».

Порядок разрешения коллективных трудовых споров предусмотрен главой 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров». При этом кодексом закреплено право работников на забастовку в целях разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку, порядок принятия решения о ее проведении, порядок ее проведения и определенные ограничения урегулированы в ст.ст. 409-415 ТК РФ⁹.

Правом на забастовку можно воспользоваться тогда, когда в случаях возникновения коллективного трудового спора после примирительных процедур стороны не достигают соглашения и их спор остается неразрешенным.

Забастовкой признается временный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. Из этого можно выделить следующие положения¹⁰:

⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2012) // Собрание законодательства РФ. – 2002 – № 1 (ч. 1), Ст. 3.

¹⁰ Халитова В.З., Габдрахманова Э.В. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров // Аллея науки. 2021. Т. 1. № 6 (57). С. 654.

1. Забастовка является коллективным актом, принятым определенной группой, а не отдельным работником.

2. Забастовка обладает временным характером, так как трудовые отношения между работником и работодателем не прекращаются. После окончания забастовки работник приступает к дальнейшему выполнению своих трудовых обязанностей.

3. Забастовке присущ признак добровольности, согласно которому никто не может быть привлечен к забастовке против своей воли и никого нельзя принудить к отказу от участия забастовки.

На наш взгляд, право на забастовку – это гарантия и свобод работника, но нельзя не признать, что забастовка является радикальным способом разрешения коллективного спора. Именно поэтому сторонами трудовых отношений необходимо урегулировать спор на более ранней стадии.

Изучение судебной практики показывает, что судебные постановления содержат многочисленные толкования по вопросам, прямо не урегулированным в законе или урегулированным неоднозначно. В таких случаях правовые позиции судов по существу становятся источником права и оказывают существенное влияние на формирование практики применения законодательства о коллективных трудовых спорах и забастовках.

Предлагается системный подход к принципам разрешения коллективных трудовых споров и рассматривать их как систему, состоящую из трех элементов¹¹:

- 1) принципов, провозглашенных Международной организацией труда;
- 2) части отраслевых принципов регулирования отношений в сфере труда, имеющих значение для разрешения коллективных трудовых споров;
- 3) институциональных принципов социального партнерства.

¹¹ Юшкина Т.В. Особенности и порядок разрешения коллективных трудовых споров // В сборнике: НАУКА РОССИИ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ. сборник научных трудов по материалам XX международной научной конференции. Екатеринбург, 2020. С. 40.

То есть имеет место система принципов, включающая международный, отраслевой и институциональный элементы. Данный вывод сделан на основе исследования основополагающих принципов, сформулированных в Конвенциях МОТ, законодательстве России, а также анализа мнений ученых.

Правовую основу регулирования порядка разрешения коллективных трудовых споров предложено рассматривать как систему иерархически взаимосвязанных нормативных правовых актов, состоящую из международных актов (конвенций и рекомендаций МОТ), национальных законодательных и подзаконных актов.

2.2 Проблемы и перспективы трудового законодательства, регулирующего коллективно-трудовые споры

Действующее законодательство устанавливает особый порядок разрешения коллективных трудовых споров. Но существующая процедура разрешения коллективных трудовых споров требует дополнительного правового регулирования.

Наше трудовое законодательство является достаточно «молодым» и поэтому на данный момент существует немалый ряд недочетов в данном вопросе. Для совершенствования порядка разрешения коллективных споров необходимо скорректировать некоторые нормы законодательства в данной сфере. В частности, необходимо внести изменение в ст. 410 ТК РФ, а также в Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а именно следовало бы возложить обязанность по принятию решения об объявлении забастовки на профессиональный союз (объединение профессиональных союзов) работников. Данная поправка могла бы привести к сокращению сроков, необходимых для принятия решения об объявлении забастовки.

Также при объявлении забастовки следовало бы учитывать уровень социального партнерства, при этом внести поправку в ст. 410 ТК РФ об объявлении забастовки на уровне отрасли, территории, региона и т.д.

Необходимость в таких поправках очевидна, так как в зависимости от их соблюдения судьи решают вопрос о законности объявленной или проведенной забастовки.

Кроме того, следовало бы включить в ТК РФ норму, которая бы прямо запрещала работодателю принимать на работу временных работников с целью замены бастующих в период забастовки. В таком случае уровень правовой защищенности работников, участвующих в забастовке, существенно возрастет.

Н.Л. Лютовым было справедливо высказано предложение в части принципов разрешения коллективных трудовых споров. В связи с чем следует закрепить в ТК РФ такие принципы разрешения коллективных трудовых споров, как равенство прав и свобод участников забастовки и добросовестность при рассмотрении трудовых споров. В этом случае стороны будут обязаны добросовестно исполнять возложенные на них обязательства при разрешении конфликта¹².

В Трудовом Кодексе недостаточно раскрыто понятие уклонения от работы в примирительной комиссии, поскольку в законе не разъясняется, в чем конкретно выражаются нарушения. Установлено, что Трудовой кодекс не исключает в полной мере возможности уклонения сторон от создания и участия в работе примирительной комиссии, несмотря на установление обязательности этой процедуры (пункт 2 статьи 401 ТК РФ).

Для приведения в соответствие положений статей 401 (часть 2) ТК РФ и предупреждения возможного уклонения сторон от участия в работе

¹² Дзьоник В.Р. Порядок и особенности процесса разрешения коллективных трудовых споров как способа социально-правовой защиты трудовых прав и законных интересов работника // В сборнике: Актуальные проблемы науки и практики: Гатчинские чтения–2019. Сборник научных трудов по материалам VI Международной научно-практической конференции. Гатчина, 2019. С. 233.

примирительной комиссии, необходимо изменить редакцию части 1 статьи 406 ТК РФ следующим образом: «коллективный трудовой спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж только при не достижении сторонами соглашения в примирительной комиссии, которая является обязательной примирительной процедурой, и ни одна из сторон спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе».

В статье 195 ТК РФ, устанавливающей дисциплинарную ответственность работодателя (его представителей) как стороны коллективного трудового спора в случае уклонения от создания и участия в работе примирительной комиссии, не определены конкретные действия представителей работодателя, характеризующие понятие «уклонение от создания и участия в работе примирительной комиссии», что делает данную норму малоэффективной.

Необходимо дополнить статью 195 ТК РФ положением, устанавливающим перечень возможных действий работодателя определяемых в качестве уклонения от создания и участия в работе примирительной комиссии, а именно, целесообразно, в данный перечень включить следующие нарушения: несообщение работодателем в установленный срок о своем решении относительно членов примирительной комиссии; отказ оформить создание комиссии соответствующим приказом; невыполнение условий, необходимых для работы примирительной комиссии, неявку на ее заседание без уважительных причин¹³.

Посредник оказывается в худших условиях в сравнении с членами примирительной комиссии и трудовыми арбитрами в вопросе предоставления гарантий в связи с разрешением коллективного трудового

¹³ Иванов А.Б. Трудовые споры и проблемы кодификации (историко-правовой аспект) // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2019. № 3 (49). С. 63.

спора. В число субъектов, на которых должны распространяться гарантии, посредники не включены¹⁴.

Необходимо включить посредника в перечень лиц, имеющих гарантии в связи с участием в примирительных процедурах. Для приведения в соответствие положений статей 403 и 407 ТК РФ, необходимо добавить рекомендации кандидатуры посредника в перечень услуг Службы по оказанию содействия в организации примирительных процедур путем внесения соответствующего дополнения в часть 4 статьи 407 ТК РФ.

Трудовой арбитраж состоит из независимых арбитров и не предполагает активного участия сторон спора в его рассмотрении. Организационно техническое обеспечение возлагается на сторону работодателя, но поскольку государственный орган по урегулированию коллективных трудовых (федеральная служба труда и занятости) споров призван оказывать содействие в разрешении указанных споров, в этой связи было бы целесообразно возложить организационно-техническое обеспечение работы трудового арбитража на государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, что сделает трудовой арбитраж более объективным, и независимым, от сторон органом.

Сохраняется возможность неисполнения сторонами решения трудового арбитража, поскольку его решения не достаточно обеспечены принуждением.

По данному вопросу стоит согласиться с мнением Лушникова, он предлагает вариант решения проблемы, по которому судам предоставляется право оформления исполнительного производства по таким решениям. В данном случае суд не будет рассматривать трудовой конфликт по существу, так как это коллективный трудовой спор об интересах и явно не в компетенции суда. Суд проверит соблюдение процедуры и оформит исполнительный лист на принудительное исполнение.

¹⁴ Молдаванов К.В. О порядке разрешения коллективных трудовых споров // Апробация. 2014. № 4. С. 126.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги данного исследования на основании изученного и вышеизложенного материала, можно сделать ряд ключевых выводов относительно рассмотренной проблемы.

Трудовые конфликты имеют объективный характер и являются особенно важной частью в трудовом процессе. От того, какой они имеют характер, во многом зависит количество возникающих трудовых споров и возможность их разрешения.

В ч. 1 ст. 398 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) коллективный трудовой спор определен как 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 правовых актов.

В общих положениях трудового законодательства большинства стран трудовой спор определяется как конфликт, возникающий между сторонами, участвующими в трудовых отношениях.

Основными причинами возникновения коллективных трудовых споров являются:

- 1) отношение, имеющее бюрократический характер, администрации к интересам работников;
- 2) отсутствие действий администрации в улучшении условий труда;
- 3) попытки администрации к незаконному увольнению работников;
- 4) игнорирование или незнание работодателем норм современного трудового законодательства;
- 5) снижение трудовых и социальных гарантий работающих;
- 6) несправедливые расценки, маленькая заработная плата;

- 7) задержка выплаты заработной платы;
- 8) нецелевое расходование финансовых средств руководителями;
- 9) увеличение безработицы.

Коллективным трудовым спором являются требующие урегулирования разногласия между работниками и работодателем по вопросам: установления и изменения условий труда, в том числе и заработной платы; заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений; в случае отказа работодателем учитывать мнение представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

К числу наиболее устоявшихся критериев классификации трудовых споров относят: предмет спора; субъектный состав; вид спорного правоотношения. В науке трудового права также предложено разграничивать споры по институтам (трудовой договор, заработная плата, трудовая дисциплина и др.) и по субинститутам трудового права (споры о заключении трудового договора, о переводах, изменении существенных условий труда, перемещении, прекращении трудового договора и т.д.).

Конституцией Российской Федерации (ст. 37) и трудовым законодательством России закреплено право работника на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку в случае разрешения коллективного трудового спора.

Статья 46 Конституции РФ предусматривает, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, что решения и действия (бездействие) органов и должностных лиц могут быть обжалованы в суде. Эти положения Конституции РФ являются основой порядка разрешения всех трудовых споров.

Разрешение коллективного трудового спора состоит из нескольких этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;

- рассмотрение спора с участием посредников; разрешение спора в трудовом арбитраже.

Эти стадии носят название примирительных процедур и являются основными способами урегулирования коллективных трудовых споров.

Действующее законодательство устанавливает особый порядок разрешения коллективных трудовых споров. Но существующая процедура разрешения коллективных трудовых споров требует дополнительного правового регулирования.

Наше трудовое законодательство является достаточно «молодым» и поэтому на данный момент существует немалый ряд недочетов в данном вопросе. Для совершенствования порядка разрешения коллективных споров необходимо скорректировать некоторые нормы законодательства в данной сфере.

Таким образом, цель, обозначенную во введении – рассмотрение порядка разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации – можно считать выполненной в силу последовательного решения поставленных задач.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2012) // Собрание законодательства РФ. – 2002 – № 1 (ч. 1), Ст. 3.
3. Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров // Трудовое право. 2014. № 6. С. 38–40.
4. Александров С.В. Правовые категории «трудовой спор» и «трудовой конфликт»: способы разрешения // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2013. № 3. С. 293-296.
5. Боровик Н.В. Некоторые аспекты коллективных трудовых споров // В сборнике: Актуальные проблемы деятельности подразделений УИС. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. В 2-х томах. 2013. С. 8-14.
6. Васильева Д.Н., Мурзина Е.А. Понятие, виды и способы разрешения трудовых споров по законодательству Российской Федерации и Монголии // Трибуна ученого. 2020. № 3. С. 25-34.
7. Волкова Е.В., Щебляков Е.С. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров // Основные тенденции развития Российского законодательства. 2012. № 7. С. 47-48.
8. Демичева Т.А. Комиссия по трудовым спорам как орган, разрешающий индивидуальные трудовые споры // КиберЮрист. 2020. № 4 (4). С. 1-13.
9. Дзьоник В.Р. Порядок и особенности процесса разрешения коллективных трудовых споров как способа социально-правовой защиты трудовых прав и законных интересов работника // В сборнике: Актуальные

проблемы науки и практики: Гатчинские чтения–2019. Сборник научных трудов по материалам VI Международной научно-практической конференции. Гатчина, 2019. С. 232-235.

10. Елец С.А. Способы предупреждения возникновения коллективных трудовых споров // Молодой ученый. 2016. № 6-6 (110). С. 66-67.

11. Иванов А.Б. Трудовые споры и проблемы кодификации (историко-правовой аспект) // Вестник Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2019. № 3 (49). С. 61-66.

12. Коропятник П.А., Тимохина А.С. Этапы разрешения коллективных трудовых споров в Российской Федерации // В сборнике: НАУКА СЕГОДНЯ: ЗАДАЧИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ. Материалы международной научно-практической конференции. 2017. С. 106-107.

13. Кошкин В.О. Трудовой арбитраж как способ урегулирования коллективного трудового спора // В сборнике: ПРАВОВАЯ СИСТЕМА И СОВРЕМЕННОЕ ГОСУДАРСТВО: ПРОБЛЕМЫ, ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ. сборник статей Международной научно-практической конференции. 2018. С. 64-66.

14. Куракин Ф.В. Проблемы разрешения коллективных трудовых споров // В сборнике: Молодость. Интеллект. Инициатива. Материалы I Международной научно-практической конференции студентов и магистрантов. Главный редактор А.П. Солодков. 2013. С. 389-390.

15. Лушников А.М., Лушникова М.В. Коллективные трудовые споры как юридическая категория (понятие, стороны, предмет и виды коллективных трудовых споров) // Трудовое право. 2009. № 3. С. 116-120.

16. Любчик А.А. Проблемы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров // В сборнике: Инновационные перспективы Донбасса. Материалы 2-й Международной научно-практической конференции. 2016. С. 54-59.

17. Лютов Н.Л. Принцип добросовестности при проведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров. Зарубежный опыт // Труд за рубежом. 2017. № 2. С. 126–139.
18. Мелешенко Н.Т. Трудовое право России. Общая часть / Электронное издание: курс лекций / Тверь, 2017.
19. Молдаванов К.В. О порядке разрешения коллективных трудовых споров // Апробация. 2014. № 4. С. 126-127.
20. Мотина Е.В. Классификация трудовых споров в контексте оснований и правового значения // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Серия 4. Правоведение. 2016. Т. 6. № 1. С. 50-55.
21. Мухтарова Е.А., Баландина С.И. Порядок разрешения коллективных трудовых споров // В сборнике: Сборник научных трудов сотрудников Вологодского института права и экономики ФСИН России. Под общей редакцией В.Н. Некрасова. Вологда, 2017. С. 166-170.
22. Наумов А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров // автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова (МГУ). Москва, 2003.
23. Нутрихина Т.В. Коллективные трудовые споры и порядок их рассмотрения в России // Вестник Сибирского государственного университета путей сообщения. 2009. № 20. С. 101-105.
24. Павловская О.Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект / автореферат дис. ... кандидата юридических наук / Акад. труда и соц. отношений. Москва, 2009.
25. Петров А.Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 3. С. 86-101.

26. Приженникова А.Н. Досудебное урегулирование споров: теоретические и практические аспекты // Аллея науки. 2017. Т. 1. № 9. С. 387-393.
27. Савельева О.Е. К вопросу о трудовых спорах, возникающих при расторжении трудовых договоров по инициативам работодателей // Modern Science. 2020. № 6-1. С. 376-379.
28. Сафонов В.А. Разрешение коллективных трудовых споров в России: исторический обзор // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2005. № 1 (258). С. 99-109.
29. Страхов Р.А. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже: проблемы и пути их решения // Закон и право. 2018. № 8. С. 83-86.
30. Томашевский К.Л. Трудовые споры: практическое пособие. – Минск: Промкомплекс, 2011. – 108 с.
31. Трудовые споры: практическое пособие / К. Л. Томашевский [и др.]. – Минск : Промкомплекс, 2011. – 108 с.
32. Халитова В.З., Габдрахманова Э.В. Забастовка как способ разрешения коллективных трудовых споров // Аллея науки. 2021. Т. 1. № 6 (57). С. 653-656.
33. Ходырева А.В., Кораблина О.В. Актуальные проблемы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров // Приднепровский научный вестник. 2018. Т. 9. № -1. С. 67-69.
34. Юшкина Т.В. Особенности и порядок разрешения коллективных трудовых споров // В сборнике: НАУКА РОССИИ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ. сборник научных трудов по материалам XX международной научной конференции. Екатеринбург, 2020. С. 39-41.
35. Ясинская-Казаченко А.В. Институциональные изменения на уровне защиты прав работников при разрешении трудовых споров // В сборнике: Роль государства в развитии науки: историко-правовой аспект. Сборник

статей Всероссийской междисциплинарной научной конференции с международным участием. Москва, 2021. С. 162-175.

36. Ясинская-Казаченко А.В. История и научное прогнозирование развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров // Государство и право. 2019. № 2. С. 37-48.

37. Ясинская-Казаченко А.В. Правовые ориентиры совершенствования порядка разрешения коллективных трудовых споров // Право.by. 2016. № 4 (42). С. 46-51.

38. Ясинская-Казаченко А.В. Правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров: теория и практика // автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук / Белорусский государственный университет. Минск, 2015.