

Ищанов Рамазан Бахтиёрович

студент бакалавриата
Уфимский университет науки и технологий
Уфимский филиал
Уфа, Россия

**ТРУДОВОЙ АРБИТРАЖ: ПОНЯТИЕ, ПРАВОВАЯ ПРИРОДА И ПОРЯДОК
РАССМОТРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ¹****Аннотация**

Рассматриваются вопросы правовой регламентации института трудового арбитража в Российской Федерации как одного из ключевых органов досудебного урегулирования коллективных трудовых споров. Проводится анализ действующего законодательства, в частности Трудового кодекса РФ, регламентирующего порядок создания и деятельности трудовых арбитражей. Особое внимание уделяется проблеме разграничения временных и постоянно действующих трудовых арбитражей, а также дискуссионному вопросу о возможности создания в России специализированных трудовых арбитражных судов по аналогии с зарубежными странами. Результатами исследования являются выявленные пробелы в правовом регулировании процедур трудового арбитража и формулирование предложений по их устранению. Сделан вывод о необходимости совершенствования законодательства в части обязательности решений трудового арбитража и расширения его компетенции для повышения эффективности защиты трудовых прав.

Ключевые слова: трудовой арбитраж, коллективный трудовой спор, трудовая юстиция

Введение

Актуальность исследования института трудового арбитража в современной России обусловлена сохраняющейся социальной напряженностью в сфере трудовых отношений и необходимостью поиска эффективных механизмов досудебного урегулирования конфликтов. В условиях реформирования судебной системы и развития социального партнерства особое значение приобретают внесудебные способы защиты прав работников и работодателей, позволяющие минимизировать издержки и сохранить партнерские отношения между сторонами [4, с. 41].

Трудовой арбитраж, будучи одним из этапов примирительных процедур, призван разрешать коллективные трудовые споры, когда стороны не смогли достичь согласия с помощью примирительной комиссии или посредника. Однако, несмотря на законодательное закрепление данного института в Трудовом кодексе РФ, многие аспекты его функционирования остаются предметом научных дискуссий, а правоприменительная практика выявляет ряд проблем, требующих теоретического осмысления и законодательного решения.

¹ Научный руководитель: Баширина Евгения Николаевна, Уфимский университет науки и технологий

Цель исследования

Целью настоящей работы является комплексный анализ понятия и правовой природы трудового арбитража, исследование порядка его создания и деятельности по рассмотрению коллективных трудовых споров, а также выявление проблем правового регулирования и формулирование предложений по совершенствованию законодательства в данной сфере.

Материал и методы исследования

Теоретическую основу исследования составили научные труды российских ученых в области трудового права и гражданского процесса, посвященные проблемам разрешения трудовых споров [1; 2; 3]. Нормативную базу работы образуют Трудовой кодекс Российской Федерации, федеральные законы, регулирующие порядок разрешения коллективных трудовых споров, а также акты социального партнерства. Методологическую основу исследования составляют общенаучные методы (диалектический, анализ, синтез, системный подход) и частнонаучные методы познания (формально-юридический, сравнительно-правовой, историко-правовой).

Результаты исследования и их обсуждение

Анализ действующего законодательства позволяет определить трудовой арбитраж как орган по рассмотрению коллективных трудовых споров, создаваемый сторонами спора совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров [5]. Ключевой характеристикой данного института является его временный характер: как правило, трудовой арбитраж создается для разрешения конкретного спора и прекращает свое существование после вынесения решения.

Вместе с тем, законодатель предусматривает возможность создания постоянно действующих трудовых арбитражей при соответствующих трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений. Это положение, закрепленное в ст. 404 ТК РФ, открывает перспективы для развития институциональных форм трудового арбитража, однако на практике такие структуры создаются крайне редко [5; 7, с. 61].

Порядок рассмотрения спора в трудовом арбитраже включает несколько обязательных этапов. Сроки создания арбитража и рассмотрения в нем спора жестко регламентированы законом: арбитраж должен быть создан не позднее чем в пятидневный срок со дня обращения сторон в соответствующий орган, а сам спор

рассматривается в срок до семи дней со дня его создания [1]. В ходе разбирательства арбитры изучают обращения сторон, запрашивают необходимые документы, заслушивают представителей и принимают решение по существу спора.

Дискуссионным в науке трудового права остается вопрос о правовой природе решений трудового арбитража. Обще правило гласит, что решение арбитража имеет обязательную силу только при наличии соответствующего соглашения сторон. Однако из этого правила есть исключение: в случаях, когда проведение забастовки запрещено законом, рассмотрение спора в трудовом арбитраже становится обязательным, и его решение приобретает императивный характер для обеих сторон [5]. Такая двойственность правового статуса решений представляется теоретически небесспорной и создает сложности в правоприменении.

Особого внимания заслуживает проблема формирования специализированной трудовой юстиции. В российской юридической науке активно обсуждается вопрос о создании постоянно действующих трудовых арбитражных судов как разновидности специализированных судов по трудовым делам [3, с. 31-34; 4, с. 48]. Опыт зарубежных стран (Германии, Франции, Великобритании) свидетельствует об эффективности таких специализированных органов, рассматривающих как коллективные, так и индивидуальные трудовые споры [2, с. 104; 6, с. 33]. В России пока сделан лишь пробный шаг в этом направлении: в Москве и Санкт-Петербурге созданы учреждения «Трудовой арбитражный суд» для разрешения коллективных трудовых споров, однако их деятельность не в полной мере интегрирована в судебную систему и носит скорее экспериментальный характер [4, с. 50].

Сравнительно-правовой анализ российской и зарубежных моделей трудового арбитража показывает, что отечественное законодательство, восприняв общие принципы примирительно-третейского разбирательства, не обеспечивает достаточных гарантий реализации решений арбитражей. В отличие от США и стран Западной Европы, где трудовой арбитраж является полноценной альтернативой судебному разбирательству с высоким уровнем доверия сторон, в России данный институт используется крайне ограниченно [8, с. 976; 9, с. 55].

Заключение

Проведенное исследование позволяет сформулировать следующие основные выводы и предложения по совершенствованию правового регулирования трудового арбитража:

1. Трудовой арбитраж представляет собой важный институт досудебного урегулирования коллективных трудовых споров, обладающий значительным потенциалом для разгрузки судебной системы и сохранения социального мира.

2. Действующее правовое регулирование порядка создания и деятельности трудового арбитража нуждается в унификации и устранении внутренних противоречий, касающихся правовой силы принимаемых решений.

3. Представляется целесообразным законодательно закрепить механизм принудительного исполнения решений трудового арбитража в случаях, когда спор не мог быть разрешен иными способами, а также установить ответственность за уклонение от исполнения таких решений.

4. Научная дискуссия о создании в России специализированных трудовых арбитражных судов требует перевода в практическую плоскость. Целесообразно проведение масштабного эксперимента по созданию постоянно действующих трудовых арбитражей в нескольких регионах с последующим анализом эффективности их деятельности и возможной интеграцией в судебную систему в качестве специализированных составов судов общей юрисдикции.

5. Дальнейшее развитие института трудового арбитража должно идти по пути расширения его компетенции (возможность рассмотрения индивидуальных трудовых споров по соглашению сторон) и повышения профессионального уровня трудовых арбитров через систему их обучения и сертификации.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

2. Дрыжов Г. В. Трудовой арбитраж как форма разрешения коллективных трудовых споров // Право и политика. – 2012. – № 4. – С. 709-716.

3. Оробец В. М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. – 2003. – № 9. – С. 31-34.

4. Павловская О. Ю. Трудовой арбитражный суд – как разновидность суда по разрешению трудовых споров // Бизнес в законе. – 2008. – № 3. – С. 41-50.

5. Соловьев А. Институт трудового арбитража: сравнительный анализ зарубежной и российской моделей // Вопросы трудового права. – 2010. – № 11. – С. 55–62.

6. Соколова А. С., Бронникова М. Н. Сравнительно-правовой анализ альтернативного разрешения трудовых споров в Российской Федерации и США // XV Королевские чтения: сб. тр. междунар. молодеж. науч. конф. – Самара, 2019. – Т. 2. – С. 976-977.

7. Ясинская-Казаченко А. В. Методологические основы ситуационного подхода в организации и деятельности трудового арбитража // Публичные и частные начала правового регулирования в современном социальном государстве: сб. ст. науч.-практ. конф. – Минск: БГЭУ, 2024. – С. 290-295.