

Применение примирительных процедур при разрешении трудовых споров за рубежом
Application of conciliatory procedures during an adjudication of labor disputes abroad

Е.В. Мотина, доцент кафедры
гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного
университета, кандидат юридических наук
E.V. Motina, docent of chair of civil process
and labour law of Belarusian state university,
candidate of law science

Исследуются варианты правового регулирования примирительных процедур, применяемых при разрешении трудовых споров в некоторых зарубежных государствах. Рассматриваются существующие подходы к определению самого понятия “трудовой спор”, описываются различные критерии, характеризующие данный термин, отраженные в зарубежном трудовом праве. Проводится сравнительно-правовой анализ зарубежного трудового законодательства в указанной области. На основе изучения международно-правовых стандартов в сфере труда и истории становления данных процедур выделяются наиболее характерные аспекты правового регулирования примирительных механизмов в зарубежных государствах.

Under investigation there are options of legal regulation of the conciliation procedures applied at the adjudication of labor disputes in some foreign states. Existing approaches to definition of the concept "labor dispute" are considered, the various criteria are described of this subject, reflected in the foreign labor law. Comparatively-legal analysis of the foreign labor legislation in the specified area is conducted. On the basis of studying it is international-legal standards in sphere of work and history of becoming of these procedures the most typical aspects of legal regulation of reconciliatory mechanisms in the foreign states are allocated.

Особенности метода трудового права предопределяют возможность самостоятельного разрешения возникающих противоречий участниками трудовых правоотношений без обращения в государственные юрисдикционные органы. Институт медиации или посредничества во многих государствах давно стал устойчивым и традиционным. Однако это не означает, что существует какая-то универсальная модель данного института. Вместе с тем в каждом государстве принципом данного института является принцип добровольности примирения с целью предупреждения и разрешения трудовых споров. Первым к исследованию данного института в зарубежном трудовом праве обратился И.Я. Киселев. Отдельные аспекты данной проблематики нашли отражение в работах О. Абрамовой, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютова, А.А. Силина, Д.В. Черняевой. В Республике Беларусь отсутствует практика применения нормы ст. 251 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее –

ТК), предусматрившей возможность создания органов посредничества и примирения для разрешения индивидуальных трудовых споров. Теоретическое исследование данного института в Беларуси находится на начальной стадии. В силу этого данная проблематика нуждается в соответствующем исследовании.

Прежде, чем характеризовать примирительно-посреднический способ разрешения споров, следует привести классификацию самих споров, практическое значение которой обусловлено определением порядка разрешения споров. Общепринятой является классификация споров по субъектному составу и предмету спора на четыре вида: коллективные; индивидуальные; конфликты интересов (экономические); конфликты права (юридические). В силу того, что конфликт как философская категория определяется как неразрешимое противоречие, предпочтительнее использовать термин «трудовой спор» нежели «трудовой конфликт», хотя за рубежом эти термины рассматриваются как синонимы. Интересное мнение высказано Д.И. Дедовым, полагающим, что трудовой конфликт – это коллективный трудовой спор плюс забастовка [1, с. 22]. Отметим также, что на протяжении определенного периода развития национального законодательства термины «спор» и «конфликт» применительно к коллективным трудовым спорам использовались параллельно [2]. В отечественной правовой традиции говорят о неисковых спорах (об интересе) и исковых спорах (о праве). Конфликты интересов возникают в связи с требованиями установления новых или изменения существующих условий труда. Конфликты права касаются применения или толкования норм, установленных нормативными правовыми актами и коллективными договорами. Как правило, конфликты интересов обычно бывают коллективными, а конфликты права – как индивидуальными, так и коллективными. Для иллюстрации подвижной грани между рассматриваемыми видами споров приведем следующий пример. Во Франции совокупность индивидуальных исков, основанных на коллективном договоре, рассматривается как индивидуальный трудовой спор, подсудный трудовым судам. В других государствах такое объединение исков считается коллективным трудовым спором [3, с. 147].

Предметом примирительно-третейского разбирательства может быть любой трудовой спор, в то время как судебному рассмотрению подлежат лишь споры о праве [4, с. 12]. Как правило, если спор определяется как конфликт интересов, то порядок его разрешения основывается на примирительных процедурах. Если же предмет спора состоит из разногласий по поводу соблюдения законодательства, то порядок разрешения спора – судебный. Например, в ФРГ споры о нарушении коллективного договора или законодательства (споры о праве) разрешаются только с помощью системы трудовых судов, а споры об интересах – самими сторонами на основании совместно установленных процедур [3, с. 23]. Юрисдикционная форма защиты предусмотрена для субъективных трудовых прав. Охраняемый законом интерес реализуется на основе соглашения субъектов трудового права, и, следовательно, разрешается в примирительно-посредническом порядке.

Согласно подходу, отраженному в законодательстве Беларуси, России, Таджикистана [5, с. 75], спором признается не простое разногласие сторон по поводу применения норм права или установления условий труда, а обращение для разрешения разногласий в юрисдикционный орган. Если под трудовыми спорами понимать просто разрешение разногласий сторон, то в этом случае совпадут понятия коллективного трудового спора по поводу установления и изменения условий труда, заключения и изменения коллективных трудовых договоров, соглашений (экономических трудовых споров) и коллективных переговоров в широком смысле [3, с. 36]. Российское законодательство разграничивает эти понятия (ст. 398 ТК РФ) [6]. Таким образом, понятие коллективного трудового спора является стадией коллективных переговоров в широком смысле, а непосредственные переговоры между сторонами являются стадией развития коллективных переговоров, предшествующих возникновению самого спора. Характерно, что акты Международной организации труда (далее – МОТ) оперируют понятием «коллективные переговоры» в широком смысле слова, включающем, соответственно, и коллективные трудовые споры (ст. 2 Конвенции МОТ 1981 г. о содействии коллективным переговорам № 154) [7].

Понятие трудовых споров в зарубежной правовой доктрине отличается существенным многообразием. Это обстоятельство, в частности, предопределило тот факт, что за все время существования МОТ не было принято ни одной конвенции, посвященной коллективным трудовым спорам, хотя в 1951 г. была принята Рекомендация № 92 о добровольном примирении и арбитраже [8]. Эта Рекомендация разрешает вопросы, относящиеся к некоторым процедурам разрешения трудовых споров. Например, призывает государства создавать органы по добровольному примирению с целью способствовать предупреждению и разрешению трудовых споров. Такие органы должны формироваться на паритетной основе со стороны работодателей и работников. Примирительная процедура должна быть бесплатной, оперативной, максимально сокращенной во времени. Такая процедура может начинаться по инициативе любой из спорящих сторон, либо *ex officio* - по инициативе самого примирительного органа. В период примирительной процедуры сторонам рекомендуется воздерживаться от забастовок и локаутов в течение всего времени проведения переговоров. При этом в Рекомендации № 92 специально оговаривается, что предусмотренные в ней процедуры не могут рассматриваться как ограничение права на забастовку. Итоги примирительной процедуры оформляются письменно и имеют силу коллективных договоров.

Если же стороны не достигают соглашения по предмету спора, то в таких случаях Рекомендация № 92 предусматривает использование механизма передачи спора на окончательное разрешение арбитражному органу. Для этого стороны должны признать для себя обязательность решения этого органа. По мнению экспертов МОТ, принцип добровольности арбитражного рассмотрения не совместим с практикой навязывания арбитража со стороны государства, как по его собственной инициативе так и по инициативе одной из сторон [9, с. 119]. Эта процедура называется третейской и является следующей стадией

разрешения коллективных трудовых споров. Иногда и примирительный, и третейский варианты сочетаются в рамках единой процедуры урегулирования коллективных трудовых споров, которую принято именовать примирительно-третейской. В частности, это имеет место в Беларуси и Российской Федерации. Таким образом, МОТ основным способом разрешения трудовых споров признает механизм примирения, особо подчеркивая добровольный характер таких процедур.

Одной из существенных тенденций в экономически развитых государствах, оказывающей влияние на место трудовых споров в системе общественных отношений, является процесс *юридификации*, под которым понимается постоянно возрастающая роль судебной власти в системе разделения властей, увеличение числа судебных разбирательств по всем видам трудовых споров [11]. В связи с этим значение примирительных процедур разрешения трудовых споров несколько ослабевает в силу наличия повышенных возможностей работников отстаивать свои права в судебном порядке. Однако это ведет не к уменьшению значения института социального партнерства в целом, а к изменению его роли и функций. Трудовое правоотношение носит фидуциарный характер. Работник является экономически более слабой стороной. Поэтому судебное разбирательство спора всегда является крайним шагом для последнего.

В некоторых зарубежных государствах для разрешения индивидуальных трудовых споров юридического характера также применяются примирительные процедуры. Рекомендация 1967 г. № 130 о рассмотрении жалоб на предприятиях с целью их разрешения относится в большей части к индивидуальным трудовым спорам, хотя касается и отдельных моментов коллективных споров [7]. Указанная Рекомендация № 130 содержит правила рассмотрения индивидуальных жалоб работников (споров о праве), основанные на процедуре «гривенс просиджер» (*grievance procedure*), распространенной в США и некоторых других государствах. Она представляет собой усложненное примирительно-третейское разбирательство. Вначале стороны должны предпринять попытки разрешить жалобу путем непосредственных переговоров между работником и его руководителем. Если это не приводит к соглашению, или характер жалобы не позволяет рассматривать ее подобным образом, работник передает ее в одну или несколько инстанций в соответствии с правилами, предусмотренными в коллективных договорах. Такая процедура должна быть как можно более простой, быстрой, неформализованной. На любой стадии разбирательства должна существовать возможность достижения урегулирования спора по соглашению сторон. Если разрешить жалобу в рамках предприятия не удалось, спор может быть урегулирован посредством примирения, добровольного арбитража или других процедур, предусмотренных в коллективном договоре, а также посредством обращения в суд.

За рубежом существуют две основные модели рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах. Это либо общая юстиция (Италия, Нидерланды), либо специализированная трудовая юстиция (Великобритания,

ФРГ, Австрия, Франция, Бельгия, Швеция, Норвегия, Финляндия, Канада (провинция Квебек), Япония, Израиль и др.) [12].

Не рассматривая принципы создания и деятельности специализированной трудовой юстиции в целом, следует обратить внимание на работу трудовых судов Франции («прюдоминальные советы (суды)», *conseilles de prud'hommes*). Юрисдикция таких судов распространяется на индивидуальные трудовые споры, вытекающие из трудового и ученического договоров (ст. L1411-1 Кодекса труда Франции (*Code du travail*, далее – Кодекс труда) [13]. В компетенцию прюдоминального суда не входят споры, отнесенные законом к юрисдикции другого судебного органа. Споры, возникающие в связи с нарушением законодательства о труде, рассматриваются в общих судах. Прюдоминальный суд – это избираемый на пять лет и формируемый на паритетной основе юрисдикционный орган. Он состоит из равного числа работников и предпринимателей. Кандидаты в судьи, для которых не требуется юридическое образование, выдвигаются организациями предпринимателей и профсоюзами. Функции секретаря выполняет государственный служащий. Он имеет право совещательного голоса. Процедура рассмотрения дел в прюдоминальном суде устная. Судебные дела рассматриваются судебными отделами, специализирующимися по отраслям промышленности и по категориям работников (государственные служащие, надомники, консьержи и др.). Каждый такой отдел состоит из двух бюро: бюро примирения и судебного бюро. Жалоба в обязательном порядке подается в бюро примирения, где в закрытом заседании делается попытка разрешить спор мирным путем. Положительным результатом примирения является отказ от иска или заключение мирового соглашения на компромиссной основе. Итоги примирения оформляются в протоколе, имеющим силу судебного решения. В случае не достижения соглашения между сторонами на стадии примирения, спор передается в судебное бюро, где дело рассматривается по правилам гражданского судопроизводства с некоторыми особенностями. Очевидно, что целью рассмотренной примирительной процедуры является урегулирование возникшего спора на досудебной стадии, минимизация количества споров, рассматриваемых в судебном порядке, урегулирование конфликта с минимальными для сторон потерями (материальными, временными, моральными).

Таким образом, примирительные процедуры, применяемые для разрешения индивидуальных трудовых споров, не ограничивают право работников на судебную защиту; имеют целью неформализованное разрешение споров.

Если примирительная процедура для разрешения индивидуальных трудовых споров используется лишь в некоторых государствах, то для разрешения коллективных трудовых споров именно она является наиболее распространенной в силу того, что в результате ее применения может быть не только разрешен спор, но и созданы новые правовые нормы. Последнее не входит в компетенцию судебных и административных органов, рассматривающих юридические споры. Характерно, что легальная дефиниция

примирительной процедуры в ТК РФ дана относительно коллективных трудовых споров (ч. 2 ст. 389 ТК РФ) [6]. Административный совет Международного бюро труда пришел к заключению, что примирение, посредничество и арбитраж являются наиболее широко распространенными способами разрешения экономических споров [14, с. 34].

Выделим два правовых подхода к регламентации того, что принято называть коллективным трудовым правом: 1) традиция невмешательства государства в регулирование разрешения коллективных трудовых споров (Великобритания, США (но в меньшей степени), Нидерланды, страны Дальневосточного региона (в частности, Япония)); 2) традиция законодательной регламентации механизма разрешения коллективных трудовых споров, в том числе и судебно-исполнительных процедур. Для первой их указанных традиций характерно предоставление максимальной свободы сторон для самостоятельного разрешения спора по процедурам, установленным ими самими. Если в государствах общего права установление данной традиции связано с ранним развитием промышленности и необходимостью для работников защищать свои права, то для стран Дальневосточного региона характерно восприятие основ конфуцианства, морально-этические принципы которого требуют примирительного характера разрешения споров. Вторая традиция исторически формировалась в условиях относительной неразвитости промышленности, слабости профсоюзов, и, как следствие, недостаточно развитой системы социального партнерства.

И.Я. Киселевым были выделены четыре разновидности примирительных процедур, применяемых за рубежом: переговоры сторон; примирение (посредничество); трудовой арбитраж; работа комиссии, которая расследует обстоятельства спора и предлагает его решение. Эти процедуры могут применяться последовательно или самостоятельно [10, с. 268]. Таким образом, понятие «примирение» используется в праве в широком и узком смыслах. В широком смысле – это виды урегулирования спора заинтересованными сторонами самостоятельно или с помощью нейтральных органов. В узком – это часть указанного процесса, представляющая собой деятельность третьего (нейтрального) лица в целях оказания помощи сторонам спора в уменьшении разногласий и достижении соглашения.

Примирительно-посреднические органы рассматривают трудовой спор в согласительном порядке, руководствуясь принципом целесообразности. Решение, принятое таким образом, является компромиссным, устраивающим обе стороны. Важной особенностью данного решения является приравнение его по юридической силе к коллективному договору, что позволяет привлечь к ответственности сторону, не выполняющую данное решение.

Переговоры сторон – наиболее простая форма поиска компромисса. Переговорам иногда могут предшествовать *консультации*, под которыми понимается процесс обращения предпринимателя за советом к работникам. При этом окончательное решение остается за предпринимателем. Переговоры представляют собой процесс совместного принятия решения представителями сторон. Переговоры, как правило, не подлежат законодательному

регулированию, а осуществляются на основании согласительной процедуры, установленной в коллективных договорах. Собственно сама процедура примирения (посредничества) начинается только в случае, если урегулирование конфликта путем неформальных переговоров не привело к приемлемому для спорящих сторон результату.

Во многих государствах примирение и посредничество понимаются как различные процедуры. Например, в Великобритании, Испании, Франции посредник дает сторонам конкретные советы по поводу разрешения дела, а примиритель лишь помогает сторонам выработать такое решение самостоятельно. Таким образом, посредничество предполагает более активное участие третьей стороны. При этом мнение посредника рассматривается в качестве рекомендации. Однако на практике разница между ними минимальна. Российские ученые, обобщая международную практику, пришли к выводу, что посредничество – это разновидность примирения, при которой посредник предлагает одни или несколько вариантов решения конфликта, основываясь на глубоком изучении досье, составленного каждой из сторон [15, с. 82].

Преимущество единоличного рассмотрения спора в порядке примирения заключается в оперативности, поскольку у примирителя нет необходимости координировать свои действия с другими примирителями. В качестве недостатков можно выделить возможность недостаточной объективности при единоличном рассмотрении спора.

Характерно, что и примирение, и посредничество могут быть как добровольными (Австрия, Бельгия), так и принудительными (Хорватия, Дания, Финляндия, Швеция, Люксембург). В последнем случае обязательным считается не решение, принимаемое по окончании этих процедур, а лишь участие сторон в них. Само же решение налагает на стороны только моральные обязательства [3, с. 149].

Чаще всего процедуры разрешения экономических споров заключаются в том, что третья сторона оказывает работникам и предпринимателям помощь в проведении переговоров [14, с. 34]. Такая помощь выражается не в навязывании примирителем или посредником своего мнения, а в изыскании возможных вариантов примирения. Стороны сами выбирают окончательный вариант и принимают решение. Посредником выступает, как правило, одно лицо. Им может быть или чиновник от правительства (или даже глава государства (например, в США)) или частное лицо. Посредничество зародилось именно как функция частных лиц [10, с. 269]. За рубежом сохранился как институт частного посредничества (это, например, ученые-юристы в области трудовых отношений, экономисты, социологи, деятели церкви, парламентарии и др.), так и государственный, формируемый органами государственного управления (например, министерством труда) или правительственными примирительными органами, имеющими автономный статус.

Иногда в случае не достижения соглашения на смену индивидуального посредничества приходит коллегиальное, как последовательная стадия единой процедуры. Коллегия состоит из независимого председателя (им может быть или государственный чиновник, или инспектор труда) и двух (или равного

числа) членов-представителей сторон. Двух последних лиц избирают по согласию председателя. Если согласие председателя не получено, то назначение производится государственным органом или должностным лицом [10, с. 270]. Если такая коллегия создается для разрешения конкретного спора, то ее состав формируют стороны конфликта. Если же это постоянно действующий орган, то она создается профсоюзами и объединениями предпринимателей для всех возможных конфликтов.

Если спор не разрешен с помощью примирительной процедуры, посредник с согласия сторон может прибегнуть к некоторым дополнительным действиям. Например, организовать голосование работников для оценки последнего предложения предпринимателя по урегулированию спора. Если большинство голосует положительно, спор считается разрешенным.

Следующей стадией разрешения коллективного трудового спора является трудовой арбитраж, который также может быть и принудительным, и добровольным. Выделяют еще одну форму, именуемую арбитражем последнего предложения или арбитражем маятника [3, с. 151].

Решение арбитражных органов является, как правило, обязательным для сторон, если они согласились на проведение процедуры арбитража. Добровольный арбитраж является наиболее распространенным видом (применяется, в частности, в США, Великобритании, Франции, Италии, ФРГ, Нидерландах, Австрии, Бельгии, Дании, Швеции, Испании, Португалии и др.). Принудительный арбитраж используется в силу указания закона, когда стороны обязаны воспользоваться данной формой разрешения спора после неудачной процедуры примирения или для разрешения только определенных видов коллективных трудовых споров (например, на государственных предприятиях транспорта, услуг связи др.). Указанный вид арбитража используется, в частности, в Канаде, Японии, Норвегии и др. Как универсальное средство принудительный арбитраж применяется только в Австралии [10, с. 285]. Однако и в добровольном арбитраже имеются элементы принуждения, поскольку, передав спор на рассмотрение арбитража, стороны обязаны выполнить его решение. При этом возможен и другой вариант, когда стороны обязаны прибегнуть к арбитражу, но выполняют решение арбитра добровольно.

Выделяют три разновидности добровольного арбитража: 1) арбитраж, формируемый по договоренности между профсоюзами и объединениями предпринимателей, когда арбитры выдвигаются указанными сторонами; 2) государственный арбитраж, куда обращаются конфликтующие стороны; 3) стороны просят государственных чиновников осуществить арбитраж в неформальном порядке [10, с. 277].

Принудительный арбитраж также может быть осуществлен в трех формах: 1) автоматическое обращение к арбитру после неудачи примирительной процедуры; 2) обращение к арбитру по инициативе одной из сторон вопреки мнению другой стороны; 3) обращение в арбитраж по инициативе государственных органов [10, с. 277].

Смысл маятникового арбитража заключается в том, что арбитр может принять решение только в виде одобрения позиции одной из сторон и не может

выработать компромиссное решение [3, с. 152]. Практическое значение такого арбитража заключается в том, чтобы побудить стороны выдвигать разумные и реалистичные предложения по разрешению спора, т.к. в противном случае возрастает вероятность проигрыша в споре.

Органы арбитража могут быть постоянными или временными, единоличными или коллегиальными. В качестве арбитров могут выступать государственные служащие, ученые, парламентарии, профессиональные судьи. Коллегиальный арбитраж может формироваться за счет представителей сторон и нейтрального лица или всех нейтральных лиц, определяемых с согласия сторон. Если стороны не могут прийти к согласию, таких лиц назначает государственный орган по своему выбору или из списка арбитров. Как правило, в законодательстве не содержится четких сроков арбитражного разбирательства, однако указывается, что они должны быть разумными, чтобы не затягивать конфликт. Подчеркнем, что по юридической силе арбитражное решение приравнивается к коллективному договору.

Рассмотренные виды примирительных процедур следует отличать еще от одной формы – процедура расследования или нахождения фактов. Единоличный или формируемый государственным органом по труду коллегиальный орган, осуществляющий расследование обстоятельств спора, предлагает рекомендации, позволяющие разрешить спор по существу. В большинстве случаев результаты расследования публикуются. Это и есть форма давления со стороны общественности на спорящие стороны [3, с. 150; 10, с. 280]. Такой способ примирительной процедуры используется, в частности, в США, Великобритании, Канаде, Японии, Новой Зеландии.

В последнее время разработаны и новые способы разрешения коллективных трудовых споров. Например, распространенным способом стала смешанная процедура – посредничество - арбитраж, при которой стороны заранее договариваются об осуществлении сразу двух стадий разрешения спора. Таким образом, при проведении посреднической процедуры стороны становятся более заинтересованными в достижении компромисса, с тем, чтобы избежать вынесения обязательного решения в рамках арбитража [3, с. 152]. В США распространенной стала практика превентивного посредничества (preventive mediation), направленного не на урегулирование споров, а на их предотвращение. В ходе такого посредничества проводятся тренинги и семинары для руководителей и профсоюзов, направленные на облегчение разрешения взаимных претензий [3, с. 153].

За рубежом накоплен большой опыт применения примирительных процедур для разрешения трудовых споров. Многообразие форм такого разбирательства обусловлено различными историческими условиями формирования системы социального партнерства. При этом, как показывает практика, это один из наиболее быстрых, доступных и цивилизованных способов разрешения споров.

Обобщим изложенное в следующих выводах.

1. Предмет трудового спора предопределяет порядок его разрешения. Субъективные трудовые права обеспечиваются юрисдикционной защитой.

Защита охраняемого законом интереса осуществляется в примирительно-посредническом порядке.

2. Понятие примирения используется в праве в широком и узком смыслах. В широком смысле – это виды урегулирования спора заинтересованными сторонами самостоятельно или с помощью нейтральных органов. В узком – это часть указанного процесса, представляющая собой деятельность третьего (нейтрального) лица в целях оказания помощи сторонам спора в уменьшении разногласий и достижении соглашения.

3. Международная организация труда основным способом разрешения трудовых споров признает механизм примирения, особо подчеркивая добровольный характер таких процедур.

4. Примирительные процедуры, применяемые для разрешения индивидуальных трудовых споров, не ограничивают право работников на судебную защиту.

5. Примирение как способ разрешения коллективных трудовых споров является наиболее распространенным в силу того, что в результате такой процедуры может быть не только разрешен спор, но и созданы новые правовые нормы. Последнее не входит в компетенцию судебных и административных органов, рассматривающих юридические споры.

6. Важнейшей особенностью решения по разрешению коллективного трудового спора, принятого в порядке примирительных процедур, является приравнивание его по юридической силе к коллективному договору. Это предопределяет порядок его исполнения, а также возможность привлечения стороны, не исполняющей решение, к ответственности.

7. Новые способы разрешения коллективных трудовых споров предусматривают превентивное посредничество, направленное не на урегулирование споров, а на их предотвращение.

Литература

1. Дедов, Д.И. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в России и США (сравнительный анализ): дис...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Д.И. Дедов. - М.: МГЮА, 1993. – 145 с.
2. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон Республики Беларусь от 18 янв. 1994 г. № 2708-XII. // Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь. – 1994. - № 6. - ст. 69.
3. Лютов, Н.Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. / Н.Л. Лютов. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007. –256 с.
4. Войтинский, И.С. Промышленные споры и государственный третейский суд. / И.С. Войтинский. – М.: Д.Я. Маковский, 1917. – 32 с.
5. Абрамова, О. Законодательство государств СНГ о коллективных трудовых спорах / О. Абрамова // Трудовое право. – 2000. - № 3. – С. 75.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации. Эталон-Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2009.

7. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: В 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – Т.2: 1957 – 1990. – 2247 с.
8. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: В 2 т. / Междунар. орг. труда. – Женева, 1991. – Т.1: 1919 – 1956. – 1159 с.
9. Свобода объединений и коллективные переговоры. Международное бюро труда. – Женева: МБТ, 1994. – 148 с.
10. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев – М.: Дело, 1999. – 728 с.
11. Juridification of Social Spheres. A Comparative Analysis in the Areas of Labor, Antitrust and Social Welfare Law. – Ed. G. Teubner. – Berlin – New York. - 1987. – 98 p.
12. Киселев, И.Я. Организация и деятельность трудовых судов: зарубежный опыт / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1996. – 98 с.
13. Code du travail/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.legifrance.gouv.fr> – Дата доступа: 09.12.2008.
14. Доклад Административного Совета МБТ на 263-й сессии, состоявшейся в марте-апреле 1995 г. – Женева: МБТ, 1995. – 196 с.
15. Силин, А.А. Разрешение трудовых споров и конфликтов / А.А. Силин, Л.С. Никипелов, З.С. Богатыренко // Труд за рубежом. – 2000. - № 2. – С. 30-38.