

## ПРОБЛЕМЫ ТЕРМИНОЛОГИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА: ИСТОРИКО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

*В статье рассматриваются понятия «индивидуальный трудовой спор» и «трудовой конфликт» и ставится вопрос о необходимости дальнейшего изучения сущности и природы трудовых споров в России с учетом предыдущего исторического опыта.*

*Ключевые слова: история трудового права, трудовое законодательство, трудовые отношения, трудовой конфликт, трудовые разногласия, столкновение сторон, индивидуальный трудовой спор.*

О. А. Vinogradova

## PROBLEMS OF TERMINOLOGY OF AN INDIVIDUAL LABOR DISPUTE: HISTORICAL AND LEGAL ASPECTS

*The article deals with the concepts of «individual labor dispute» and «labor dispute». The author raises a question of the need for the further research of the essence and nature of labor dispute in Russia based on the previous historical experience.*

*Key words: history of labor law, labor legislation, labor relations, labor conflict, labor disputes, clash of the parties, individual labor dispute.*

Становление рыночной экономики в нашей стране связано с целым комплексом социальных реформ, появлением новых субъектов экономических отношений, развитием социальных институтов, направленных на кардинальные преобразования в сфере трудовых отношений. Рыночная экономика невозможна без применения человеческого труда. Проблемы взаимоотношений работников и работодателей являются насущной категорией всегда и при любом социально-экономическом укладе общества.

На протяжении многих десятилетий в советской науке постулировалось, что в социалистическом обществе не существует объективных причин для возникновения серьезных противоречий между интересами общества и личности, работников и администрации предприятия. В соответствии с существовавшей идеологической моделью в нашем обществе «...эксплуатация человека человеком уничтожена, ликвидирована безработица и социалистическая собственность на орудия труда и средства производства утверждена, как незыблемая основа нашего советского общества» [1, с. 190], а следовательно, отсутствовали и причины антагонистических противоречий в системе наемного труда. Работники и администрация предприятия, в соответствии с официальной идеологией, имели общую цель — «повышение эффективности производства, выполнение производственных планов, улучшение условий труда и быта рабочих и служащих. Трудовые споры у нас обусловлены не самим строем, социалистическим производством или объективными, вытекающими из него причинами, а главным образом причинами чисто субъективными, зависящими, как правило, лишь от субъективных качеств отдельных участников трудового процесса. Имеющиеся еще пережитки капитализма в сознании отдельных людей являются основной и главной причиной трудовых споров в нашей стране» [2, с. 290]. «В условиях капиталистического общества трудовые конфликты являются неизбежным следствием капиталистической системы производства. Внутренние глубочайшие противоречия, которые заложены в капиталистической системе, основанной на праве частной собственности и эксплуатации человека человеком, приводят к непримиримой классовой борьбе рабочих со своими угнетателями — капиталистами».

Институт трудовых споров — один из самых динамично развивающихся институтов трудового права за последние десятилетия. Исторический аспект изучения проблем трудовых споров в России заслуживает пристального внимания, более того, любые пробелы в социальной политике всегда чреватые трудовыми конфликтами [3, с. 5]. За последнее время были пересмотрены многие устоявшиеся десятилетиями воззрения, в том числе и связанные с понятиями труда, трудовых отношений, трудовых конфликтов (споров).

Несмотря на достаточное многообразие юридической литературы по данной проблеме, ряд вопросов до сих пор не находит достаточного освещения. Полностью не раскрыто еще понятие трудовых споров, не выяснена до конца его сущность и природа. Все это позволяет говорить о необходимости дальнейшего изучения этих вопросов.

Официальные и доктринальные определения понятия трудового спора безусловно, основывались на его генезисе, учитывали противоречивость социально-трудовых интересов на определенных этапах развития российской промышленности. В первые годы Советской власти все разногласия в области трудовых отношений в литературе и законодательстве именовались «трудовыми конфликтами». Позже стал применяться термин «трудовые споры». Оба эти термина сначала применялись как равнозначные. Однако по существу они обозначают далеко не одинаковые в социальном смысле понятия. Не лишне указать и на то, что в этимологическом смысле между этими словами имеются существенные различия. Слово «конфликт», как указывается, например, в Большой Советской Энциклопедии, происходит от латинского слова «conflictus» (столкновение) и обозначает столкновение противоположных интересов, взглядов, стремлений; серьезное разногласие, острый спор, влекущие за собой более сложные формы борьбы [4, с. 4].

По определению В. Даля, спор есть «словесное состязание, устное или письменное прение, где каждая сторона, опровергая мнение противника, отстаивает свое» [5, с. 265]. То есть именно состязание, а не столкновение. Очевидно, что в споре отсутствует противостояние субъектов (необходимый признак конфликта), здесь есть противоречие точек зрения, столкновение взглядов, а не личностей или коллективов, отсутствует эмоциональный компонент, о котором было сказано выше. В «Современном словаре русского языка» С. И. Ожегова слово «спор» толкуется следующим образом: словесное состязание, обсуждение чего-нибудь, в котором каждый отстаивает свое мнение, свою правоту; взаимное притязание на владение чем-нибудь, разрешаемое судом.

Здесь следует провести различие между понятиями «конфликт» и «спор» (а, соответственно, и между понятиями «трудовой конфликт» и «трудовой спор»). По этому поводу А. Асадов считает, что «...в трудовых спорах отсутствует столкновение сил, имеется лишь "психологическое напряжение», и тем самым разногласия превращаются в конфликты» [6, с. 23]. Такое психологическое напряжение, безусловно, может явиться причиной конфликта, но возможен и обратный вариант, когда конфликт, не имеющий отношения к трудовым отношениям, станет причиной трудового спора. Путаница возникает не только из-за схожести самих понятий, но и вследствие того, что спор и конфликт зачастую сопутствуют друг другу и даже могут являться причинами друг друга.

Несоответствие термина «трудовые конфликты» условиям нашей действительности стало особенно заметным после принятия Конституции СССР 1936 года, хотя указывалось на это в юридической науке задолго до того, как произошла официальная смена терминов в нашем законодательстве.

В юридической литературе уже с 1936–1938 гг. все чаще стал употребляться новый термин «трудовые споры». Так, Я. Л. Киселев и С. Е. Малкин в «Сборнике важнейших постановлений по труду», вышедшем в 1937 году, назвали соответствующую главу «Порядок разрешения трудовых споров». А. Е. Пашерстник в 1938 году опубликовал две статьи: «К обсуждению порядка разрешения трудовых споров» и «О порядке разрешения трудовых споров». Вместе с тем в том же году И. Троицкий опубликовал статью «Трудовые конфликты и порядок их рассмотрения».

В силу того, что в законодательстве термин «трудовые конфликты» еще сохранялся в юридической терминологии, в периодической печати в этот период встречаются оба термина: «трудовые конфликты» и «трудовые споры», обозначая по существу одно и то же понятие. Однако уже к 1940 году термин «трудовые конфликты» встречается все реже; господствующим становится термин «трудовые споры».

Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 года было утверждено и введено в действие Положение о порядке рассмотрения трудовых споров. И с этого времени термин «трудовые конфликты» официально заменен в законодательстве термином «трудовые споры».

За годы советской власти было издано большое количество литературы, в которой широко освещался порядок разрешения трудовых споров. В ряде работ были сформулированы и обоснованы основные принципы, характеризующие советскую систему разрешения трудовых споров, исследованы причины, порождающие трудовые споры, дан подробный анализ порядка деятельности органов, разрешающих трудовые споры, и т. д. Так, только за период 1923–1965 гг. по вопросу о трудовых спорах в СССР издано было около 70 книг и брошюр и более 40 сборников нормативных актов; в журналах и сборниках опубликовано около 350 статей, что говорит об актуальности данной темы [7, с. 6].

Вместе с тем нельзя не обратить внимание на то, что в большинстве работ не ставился и не исследовался вопрос о понятии трудовых споров. Лишь немногие авторы рассматривали подробно вопрос о том, что же такое трудовые споры. Так, Э. Ф. Андерсон полагал, что трудовые конфликты — это споры рабочих и служащих с их работодателями на почве применения труда. Как бы ни были разнообразны столкновения рабочих и нанимателей в трудовых спорах, «конфликтах», последние по своему содержанию делились на два вида: конфликты на почве права и конфликты на почве столкновения интересов. Из конфликтов на почве столкновения интересов на первое место Э. Ф. Андерсон ставил споры на почве заключения коллективных договоров. Законом обязательное заключение коллективных договоров не было предусмотрено, заключение коллективного договора было в интересах самих рабочих данного предприятия и профсоюза, в котором они состоят, и добиться заключения коллективного договора они должны были сами, собственными силами и средствами. Сюда же относились споры о нормах выработки (ст. 56 КЗоТ 1922 г.), о размерах вознаграждения при заключении индивидуальных трудовых договоров в тех случаях, когда нет коллективного договора (ст. 58 КЗоТ 1922 г.). Кроме вышеприведенных случаев, конфликтов на почве столкновения интересов можно было бы, отмечал Э. Ф. Андерсон, указать бесчисленное множество. Большинство трудовых конфликтов происходило именно на этой почве, т. к. закон или договор, конечно, никогда не смогут предусмотреть заранее все возможные в жизни столкновения рабочего и нанимателя.

Отличительный признак конфликтов на почве столкновения интересов, следовательно, был таков: это конфликты, то или иное разрешение которых не предусмотрено законом и имеющимся договором (личным или коллективным) и которые поэтому закон предоставляет решить каждому по-своему, путем соглашений.

Конфликты же, которые возникали вследствие нарушения нанимателем закона или договора, личного или коллективного, считались конфликтами на почве права [8, с. 17–18].

К правовым конфликтам относились прежде всего споры на почве нераспространения на те или иные категории рабочих действия коллективного договора, заключенного по данному предприятию, полностью или частично. Это было нарушением статей 16 и 28 КЗоТ 1922 года, поэтому такой договор, если он имел место, считался незаконным. Такие попытки чаще всего замечались по отношению к так называемым временным, поденным и нештатным рабочим и служащим. Спор на этой почве будет спором о праве. Сюда же относились случаи, когда условия труда были ниже гарантированных законом. Различие между конфликтами на почве нарушения права и конфликтами на почве столкновения интересов имело большое значение в практике, т. к. от этого различия зависел порядок, способы и средства разрешения

конфликта. В работе П. Н. Авдеева, вышедшей примерно в это же время (1928 год), подробно рассматривались органы, разрешающие трудовые конфликты, был освещен порядок рассмотрения трудовых споров, но нет самого понятия категории «трудовой конфликт» [9]. Такое положение было характерно не только для специальной научной литературы, посвященной данному вопросу, но и для учебников того периода. Так, в учебнике «Советское трудовое право» для ВУЗов, 1939 года издания, автор главы Д. В. Швейцер дал хороший комментарий порядка разрешения трудовых споров, но ответа на то, что такое трудовые споры, в главе нет. То же самое можно увидеть и в учебнике «Советское трудовое право» под ред. К. П. Горшенина 1939 года издания [10, с. 190]. В учебнике по советскому трудовому праву под ред. Н. Г. Александрова также освещены многие вопросы, связанные с порядком рассмотрения трудовых споров, что же касается определения понятия трудовых споров, то в параграфе 1 дана лишь их общая характеристика. По мнению авторов, под трудовыми конфликтами следует понимать конфликты, возникающие между администрацией предприятия (учреждения) и рабочими (служащими) по поводу установления или осуществления трудовых прав или трудовых обязанностей [11, с. 311]. А уже в более поздних учебниках данного автора (1954, 1963, 1966 года издания) отсутствует определение понятия трудовых споров.

Не составляет исключения в этом отношении и работа А. Е. Пашерстника «Рассмотрение трудовых споров», выдержавшая несколько изданий (в 1956 году вышло 4-е издание; в 1958 году после принятия нового Положения о порядке рассмотрения трудовых споров книга подверглась коренной переработке). А. Е. Пашерстник дал глубокий анализ порядка рассмотрения трудовых споров в различных инстанциях и обобщил практику разрешения трудовых споров по многим категориям дел. Но ни в одном из изданий не ставил вопроса о том, что такое трудовые споры, каково содержание этого понятия, отмечая лишь, что под трудовыми спорами следует понимать разногласия между рабочими и служащими или их представителями, с одной стороны, и администрацией предприятий (учреждений) — с другой, по поводу установления или применения уже установленных трудовым законодательством условий труда [11, с. 23–24; 12, с. 8, 36–37]. Но, по мнению С. А. Голощапова, это понятие не охватывало трудовые споры между субъектами правоотношений по трудоустройству, споры между субъектами процессуального правоотношения по рассмотрению трудовых споров, а также некоторые споры между профсоюзными и хозяйственными органами по вопросам производства, труда и быта [13, с. 5].

После принятия Положения о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденного 31 января 1957 года, в ст. 10 которого говорилось о спорах между рабочими (служащими) и администрацией, связанных с применением законодательства о труде, в ст. 1 указывались лишь три органа по рассмотрению трудовых споров, некоторые авторы стали трактовать ещё более узко понятие трудовых споров. Под трудовыми спорами они понимали возникающие на предприятиях (учреждениях) разногласия только между работниками и администрацией по вопросам, связанным лишь с применением трудового законодательства [14, с. 6].

Так, В. И. Смолячук в своей работе «Законодательство о трудовых спорах» прежде, чем перейти к определению трудового спора, отмечал, что нужно установить момент возникновения трудового спора. В действующем российском законодательстве нашла закрепление его процессуально-правовая концепция спора о праве. По его мнению, трудовому спору предшествуют разногласия, возникающие между работником и администрацией, как правило, по поводу применения норм трудового права. Но в ряде случаев трудовые споры возникают в связи с разногласиями работника с администрацией по поводу об установлении новых условий труда. При возникновении разногласий между заинтересованным работником и администрацией ведутся взаимные переговоры. Если же в ходе непосредственных переговоров работника с администрацией разногласия не могут быть урегулированы, то создается почва для возникновения трудового спора. Пункт 12 Положения от 31 января 1957 года содержал правило, в силу которого споры подлежали рассмотрению комиссией по трудовым спорам при том условии, если работник не урегулировал разногласия путем непосредственных переговоров с администрацией предприятия, учреждения, организации.

С чем же было связано наличие разногласий, возникающих в области трудовых отношений? Здесь, несомненно, имели место различная оценка фактов, различное отношение работника и администрации к этим фактам, связанным с конкретными субъективными трудовыми правами рабочего или служащего. Разногласия между работником и администрацией могли быть вызваны как действиями администрации, так и бездействием с ее стороны.

Из всего сказанного, отмечал В. И. Смолярчук, следует, что нельзя сводить понятие трудовых споров лишь к разногласиям по поводу применения или изменения условий труда. Отождествление разногласий с трудовыми спорами означало бы смешение разных явлений. Необходимо разграничивать такие качественно различные явления, как разногласия, разрешаемые путем непосредственных переговоров между сторонами, и трудовые споры, разрешаемые в установленном порядке специально для этого учрежденными органами.

Самым общим, и вместе с тем весьма существенным критерием для разграничения трудовых споров и разногласий являлось то, что порядок разрешения трудовых споров устанавливался государством и регулировался соответствующими положениями, нормативными актами, а разрешение разногласий происходило в том порядке, который стороны сочтут нужным применить. Разногласия, возникающие между администрацией и отдельным рабочим или служащим, разрешались путем непосредственных переговоров между ними, а трудовые споры в тех случаях, когда непосредственные переговоры между сторонами не привели к урегулированию разногласий, рассматривались в строго определенном порядке — по установленным правилам и соответствующими органами. Если стороны сами или с участием ФЗМК улаживали возникшие между ними разногласия, то трудовой спор не возникал. Разногласие перерастало в трудовой спор с того момента, когда заинтересованная сторона обращалась с заявлением об удовлетворении своих претензий в тот орган, который по закону уполномочен был рассмотреть спор и вынести по нему решение, обязательное для обеих сторон. Заинтересованный работник, не урегулировавший свои разногласия с администрацией, мог обратиться с заявлением в комиссию по трудовым спорам, в фабзавместком, народный суд, в вышестоящий административный орган по подчиненности. Подачей искового заявления заинтересованная сторона приводила в действие тот орган, который по закону обязан был разрешить спор по существу. С подачей искового заявления возникал трудовой спор, начинались определенные процессуальные действия. При урегулировании разногласий между сторонами, по мнению В. И. Смолярчука, не возникало процессуальных правоотношений, в процессе же рассмотрения трудовых споров стороны имели определенные права и обязанности. Трудовые споры отличались от всех остальных споров именно тем, что они непосредственно были связаны с наличием между тяжущимися сторонами трудовых отношений и возникали по поводу применения норм трудового законодательства.

Таким образом, резюмировал В. И. Смолярчук, трудовые споры — это неурегулированные разногласия, возникающие на почве применения законодательства о труде или установления условий труда рабочих и служащих и разрешаемые в установленном законом порядке [15, с. 8–12]. Следовательно, можно сделать вывод, что автор исключает из понятия трудовых все споры, возникающие не из трудового правоотношения. К какой категории споров он их относит, В. И. Смолярчук не указывает. Голощапов С. А. не согласен с этим утверждением и приводит следующие аргументы. Во-первых, урегулированных разногласий не может быть. Если существует разногласие между двумя субъектами, следовательно, оно еще не урегулировано. Во-вторых, по громадному количеству споров вообще не ведутся переговоры, т. к. бессмысленно вести переговоры об «урегулировании» спора, т. е. рассмотрению спора вообще не могут предшествовать переговоры или ведение их бесцельно вообще. Так, например, все трудовые споры по поводу наложения дисциплинарного взыскания возникают после издания приказа о наложении взыскания, и ведение после этого работником переговоров с тем, кто наложил взыскание, не имеет смысла. В реальной жизни никогда такие переговоры не ведутся, ибо до наложения взыскания выяснялись обстоятельства нарушения дисциплины, а не «велись переговоры по поводу урегулирования спора», т. к. не было применения нормы, и трудовой спор еще не возник. В-третьих, наличие разногласия по вопросу применения или

установления нормы между сторонами правоотношения означает само по себе наличие спора. Одна из сторон правоотношений считает неправомерным применение нормы трудового права другой стороной или установление (изменение) нормы трудового права определенного содержания. Возник трудовой спор. Любой правовой спор имеет свое материальное содержание, заключающееся в разногласиях между субъектами конкретного правоотношения. Другое дело, в какой форме разрешается это разногласие (трудовой спор). При отнесении к трудовым спорам разногласий между субъектами только трудового правоотношения неясно, с точки зрения Голощапова С. А., к каким категориям споров относятся разногласия, возникающие между сторонами других видов общественных отношений, регулируемых нормами трудового права [16, с. 6–8].

Между тем, этот вопрос был решен еще Кодексом законов о труде РСФСР в его первоначальной редакции, принятой 30 октября 1922 года. В ст. 1 КЗоТ РСФСР устанавливалось, что «постановления Кодекса законов о труде распространяются на всех лиц, работающих по найму, в том числе и на дому (квартирников), и обязательны для всех предприятий, учреждений и хозяйств..., а также для всех лиц, применяющих чужой наемный труд за вознаграждение» [17, с. 8].

Таким образом, согласно процессуально-правовой концепции спор о праве рассматривался как разногласие сторон, приобретающее юридическое значение в момент обращения в орган по разрешению спора. В современной теории трудового права такой подход находит своих сторонников.

Материально-правовая концепция спора о праве разногласия сторон рассматривает в рамках материального охранительного правоотношения. По мнению Лушников А. М., эта концепция представляется наиболее приемлемой применительно к трудовым спорам. В науке советского трудового права Л. А. Николаева предприняла попытку совместить эти две концепции. Она предлагала рассматривать трудовой спор в двух аспектах: материально-правовом и процессуально-правовом. Причем, оба этих аспекта, как она полагала, применимы к одному и тому же спорному отношению. При этом понятие трудового спора в материально-правовом смысле предшествует процессуальному понятию трудового спора. Лушников М. В. же считает, что с эклектическим соединением материальной и процессуальной сторон трудового спора нельзя согласиться. По ее мнению, трудовой спор всегда возникает как явление материального характера, существует между субъектами материального охранительного правоотношения и остается таковым, независимо от того, разрешается он самими сторонами или передается на рассмотрение уполномоченному органу. С передачей трудового спора в уполномоченный орган (примирительно-посреднический, юрисдикционный) он (спор) не превращается в процессуальное явление, а становится предметом процессуальных правоотношений [18, с. 995].

В настоящее время термин «конфликт» применяется к довольно широкому кругу явлений и имеет множество форм проявления, исследуемых в междисциплинарном разрезе. Так, более двух десятилетий назад американские ученые Р. Макк и Р. Снайдер, проанализировав несколько понятий, относящихся к конфликтам, заключили, что «конфликт представляет собой большей частью резиноподобное понятие, которое можно растягивать и полученное использовать в своих целях» [19, с. 48]. Кроме разногласий по поводу понятия «трудовой конфликт» в современной отечественной науке идет спор по поводу того, как правильно определить сам термин, объединяющий противоречие интересов между трудовым коллективом (его части или целого коллектива) с работодателем. Скорее всего, эта путаница в терминологии началась с момента принятия в 1989 году Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)». Из названия Закона видно, что его авторами проводилась параллель между терминами «конфликт» и «спор». Однако в действующем Трудовом Кодексе РФ термин «конфликт» не встречается, индивидуальный трудовой спор определяется как «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров» (ст. 381 Трудового Кодекса РФ).

Ряд ученых предлагает в понятие трудового спора включить наряду с работниками и работодателями также и государство как сторону соглашения по вопросам социально-трудовых отношений [20, с. 998].

Кроме того, в законодательную трактовку трудовых споров предлагается «ввести детализированное описание юрисдикционных органов, рассматривающих тот или иной спор согласно подведомственности, а также специфику разрешения спора указанными органами» и «обозначить указанные предложения ..... в рамках отдельных статей Трудового Кодекса РФ, посвященных обозначению органов, компетентных к рассмотрению споров указанной категории» [21, с. 92].

Как мы видим, несмотря на значительную изученность темы, данная проблема все еще нуждается в глубокой и всесторонней разработке.

### Литература

1. Советское трудовое право (ред. К. П. Горшенин, Р. П. Орлов, В. М. Догадов и И. Я. Карасев). М.: Юридиздат, 1939.
2. Советское трудовое право. М., 1961.
3. Вышеславова Т. Ф. Проблемы становления и развития института коллективных трудовых споров: историко-правовой аспект: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ставрополь. 2002.
4. Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. М.: Юридическая литература, 1966.
5. Даль В. Толковый словарь живого великорусского языка. М., 1995. Т. 4.
6. Асадов А. Влияние оценок труда и распределение доходов на конфликтность в трудовых коллективах предприятий: Дис. ... канд. экон. наук. СПб., 1994.
7. Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. М.: Юридическая литература, 1966.
8. Андерсон Э. Ф. Трудовые конфликты. М., 1925.
9. Авдеев П. Н. Трудовые конфликты в СССР. М.: Вопросы труда, 1928.
10. Советское трудовое право (ред. К. П. Горшенин, Р. П. Орлов, В. М. Догадов и И. Я. Карасев). М.: Юридиздат, 1939.
11. Пашерстник А. Е. Рассмотрение трудовых споров. М.: Госюриздат, 1958.
12. Караваев В., Кафтагановская А., Лившиц Р. Разрешение трудовых споров. Комментарий. М.: Госюриздат, 1960.
13. Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: Учебное пособие. 4-е изд. М.: ВЮЗИ, 1984.
14. Ставцева А. И. Порядок рассмотрения трудовых споров. М.: Госюриздат, 1960.
15. Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. М.: Юридическая литература, 1966.
16. Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: Учебное пособие. 4-е изд. М.: ВЮЗИ, 1984.
17. Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: Учебное пособие. 4-е изд. М.: ВЮЗИ, 1984.
18. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : Учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009.
19. Трунин С. Н., Муратова А. Р. Проблемы терминологии трудового конфликта // Труд и социальные отношения. 2011. № 1. С. 48.
20. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : Учебник: в 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Статут, 2009.
21. Щербаков А. В. Проблемы регулирования трудовых споров // Пробелы в российском законодательстве. 2010. № 3. С. 92–96.