

УДК 349.2 (476+470+574)

АКТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ, РОССИИ, КАЗАХСТАНА

М. В. Новицкая

старший преподаватель
Могилевский институт МВД РБ

В статье исследуются вопросы становления и развития законодательства о коллективных трудовых спорах, анализируются наиболее актуальные аспекты порядка разрешения коллективных трудовых споров по законодательству Беларуси, России, Казахстана. Проведенный сравнительно-правовой анализ позволил автору выдвинуть ряд предложений по совершенствованию законодательства о труде Беларуси, с учетом позитивного опыта правового регулирования отношений в сфере коллективных трудовых споров в Российской Федерации и Республике Казахстан. Кроме того, в статье обозначены пути сближения национальных трудовых законодательств Беларуси, России, Казахстана в исследуемой сфере, в условиях их тесного взаимодействия в рамках международных региональных организаций.

Ключевые слова: коллектив работников, коллективный трудовой спор, выдвижение требований, момент возникновения коллективного трудового спора, примирительные процедуры, примирительная комиссия, посредник, арбитраж, забастовка, локаут, профсоюз.

Введение

В Республике Беларусь на современном этапе сравнительные исследования правового регулирования коллективных трудовых споров по законодательству Беларуси, России, Казахстана не проводились. Вместе с тем, в связи с тесным взаимодействием указанных государств, в рамках международных региональных организаций, интеграционные процессы между ними получили мощный стимул.

В процессе совершенствования механизма взаимодействия Беларуси, России, Казахстана, которые к тому же достаточно близки по своим правовым системам, особую значимость имеет исследование перспектив развития правового регулирования трудовых отношений. В частности одного из важнейших институтов трудового права – коллективных трудовых споров. Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует, что одной из задач трудового права в современных условиях является максимально возможная защита трудовых прав и интересов работников, с целью сохранения социальной стабильности в обществе. Сказанное, предопределяет необходимость наличия эффективного правового регулирования коллективных трудовых споров для своевременного и объективного их разрешения.

На основании изложенного целью статьи является исследование теоретических и практических проблем института коллективных трудовых споров по законодательству Беларуси, России, Казахстана, изучение их положительного опыта в данной сфере для обозначения путей их сближения, а также выработка предложений, направленных на совершенствование норм законодательств Республики Беларусь о коллективных трудовых спорах.

Основная часть

1. Становление и развитие законодательства о коллективных трудовых спорах. Проведение историко-правового исследования вопросов становления и развития трудовых споров необходимо для определения путей дальнейшего совершенствования норм современного трудового законодательства о коллективных трудовых спорах.

В 1835 г. в Российской империи принимаются Положения “Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на них по найму” от 24 мая 1835 г. и “О воспрещении фабрикантам назначать в ночные работы малолетних менее 12-летнего возраста” от 7 августа 1845 г. Принятые акты можно считать источниками возникновения отечественного трудового права [1, с. 2].

В случаях возникновения разногласий между работниками и фабрикантами государство на начальных этапах развития трудового права занимало позицию работодателя. Характерной особенностью указанного периода является то, что при отсутствии норм о трудовых спорах в целом были закреплены нормы-санкции за проведение стачек. Так, в ст. 112 Устава о промышленности фабричной и заводской 1857 г. за прекращение работы до истечения, установленного работодателем времени, в целях принуждения к повышению платы, на основании Уложений о наказаниях зачинщики подвергались аресту – на время от трех недель до трех месяцев, прочие от семи дней до трех недель [2, с. 694].

Как правомерное явление коллективные трудовые споры в форме забастовок были признаны только в начале XX в. 2 декабря 1905 г. был принят Указ императора Николая II, которым утверждались Временные правила “О наказуемости наиболее опасных проявлений в забастовках”. Правилами предусматривалась ответственность не за стачки как таковые, а за сопровождавшие их насильственные действия забастовщиков, приводившие к повреждению имущества предприятия и за насильственное принуждение к участию в забастовке. Кроме того, указанные Правила устанавливали уголовную ответственность за прекращение работ и занятий в правительственных учреждениях, казенных и частных железных дорогах, на почте и телеграфе и на других предприятиях, прекращение деятельности которых угрожает безопасности государству или создает угрозу общественного бездействия [1, с. 51]. Государственным служащим запрещалось принимать участие в забастовках под угрозой лишения права занимать должности по государственной службе [3, с. 52], заработная плата во время забастовки не выплачивалась.

Заслуживает внимания то обстоятельство, что в современное трудовое законодательство Беларуси, России, Казахстана также содержит ограниченные права проведения забастовок для отдельных категорий работников и не

предусматривает выплату заработной платы работникам, участвовавшим в забастовке (ТК Беларуси, ч. 1 ст. 396; ТК России ч. 4 ст. 414; ТК Казахстана ч. 3 ст. 175). Следовательно, можно выделить некую схожесть правового регулирования проведения забастовок в современном законодательстве и первым нормативным правовым актом, который принимался для снижения стачечного движения.

Кроме того, признавая существование стачечного движения, государство не запрещало локауты, рассматривая их как своего рода забастовки работодателей.

Примечательно, в законодательстве до сих пор однозначно не решен вопрос относительно закрепления права или запрета на проведения локаута. Так, в ст. 284 ТК Республики Азербайджан установлено право работодателя на объявление локаута. В России и Казахстане предусмотрен прямой запрет на его проведение (ст. 415; ст. 178). В ТК Беларуси отсутствуют нормы как позволяющие, так и запрещающие нанимателям проведение локаута.

Следующим значимым моментом формирования законодательства о коллективных трудовых спорах является утверждение в августе 1917 г. Временным правительством Положения о примирительных камерах и третейских судах, создаваемых для разрешения трудовых конфликтов. Примирительные камеры формировались на паритетных началах из представителей работников и предпринимателей. Они учреждались в территориальных районах или отраслях промышленности. Если примирительная камера не могла разрешить спор, то дело передавалось в третейский суд, создаваемый также на паритетных началах [4, с. 394]. Прогрессивность указанного Положения неоспорима, посредством принятия данного акта Временное правительство во-первых, признало существование трудовых разногласий как таковых; во-вторых, попыталось учредить специализированную трудовую юстицию.

К сожалению, с падением Временного правительства специализированные суды так и не были сформированы, а указанный вопрос до сих пор остается актуальным. Современные специалисты в области трудового права выражают уверенность в необходимости выделения специализированного судопроизводства и создания специализированных трудовых судов [5].

Зачатки законодательного регулирования конфликтного разбирательства содержались и в Положении СНК РСФСР о порядке утверждения коллективных договоров (тарифов) от 25 июля 1918 г. Согласно этому Положению, в случае конфликта, возникшего между союзом (обществом) предпринимателей либо отдельными предпринимателями и союзом рабочих и служащих при переговорах о заключении коллективного договора, профсоюз вносил разработанный им проект коллективного договора в местный орган труда или Народный комиссариат труда, который имел право утвердить, изменить или отклонить коллективный договор [6, с. 53].

В первом Кодексе законов о труде (1918 г.) не было специального раздела, посвященного рассмотрению трудовых конфликтов, но эти вопросы регулировались в его отдельных статьях.

В период действия КЗоТ 1918 г. функция разрешения конфликтов на основании Положения об отделах труда перешла к созданным в то время отделам труда. На них, наряду с другими обязанностями, возлагалось обязан-

ности по созданию примирительных камер и третейских судов, которые при отсутствии законодательной базы стали образовываться явочным порядком. Созданные органы не имели закрепленных нормами права функций, порядок образования и полномочия устанавливался в коллективных договорах.

Таким образом, с введением КЗоТ 1918 г. была предпринята попытка создать систему органов по разрешению трудовых споров, которая носила внесудебный порядок.

В 1919–1921 гг. из-за принудительности труда, жесткого государственного регулирования всех его условий при прямом участии профсоюзов, нормы о трудовых конфликтах не применялись, а возникавшие крайне редко споры ликвидировались административным порядком.

Начало развития трудовых споров как самостоятельного института советского трудового права связано с принятием более поздних нормативных актов: постановления СНК РСФСР “О порядке разрешения конфликтов, возникающих на почве применения труда в негосударственных предприятиях и учреждениях” от 18 января 1922 г. и постановления Наркомтруда РСФСР “О расценочно-конфликтных комиссиях” от 6 апреля 1922 г.; положения о примирительных камерах и третейских судах, утвержденное СНК РСФСР 18 июля 1922 г. и инструкции по применению этого Положения, утвержденная Наркомтруда РСФСР 29 августа 1922 г. [6, с. 53].

В соответствии с указанными актами в целях разрешения конфликтов, возникающих при заключении, выполнении и изменении коллективных договоров создавались примирительные камеры и третейские суды. Указанные органы создаются при Народном Комиссариате Труда и его местных органах. При этом примирительные камеры принимали к своему рассмотрению дела, связанные с коллективными договорами, после их предварительного рассмотрения в местной расценочной конфликтной комиссии. Примирительные камеры образовывались на паритетных началах из представителей сторон спора. Возглавлял камеру представитель отдела труда. Постановления примирительных камер имели силу закона и обжалованию не подлежали.

Если решение по существу разногласия в примирительной камере не было достигнуто, то при наличии согласия сторон трудовой спор рассматривался третейским судом.

Если стороны добровольно не исполняют решение третейского суда, то отдел труда обращался в народный суд, который выдавал заинтересованной стороне исполнительный лист для принудительного исполнения.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что период с 1918 г. по 1922 год характеризуется активным формированием законодательства, направленного на создание системы органов по разрешению трудовых споров, регламентацию их деятельности и разграничение компетенции указанных органов.

Система разбирательства трудовых споров окончательно сформировалась после введения в действие Правил о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов, утвержденных постановлением ЦИК и СНК СССР от 29 августа 1928 г. (далее – Правила). Правила являлись первым общесоюзным нормативным актом, который упорядочил всю ранее существовавшую систему разрешения споров, возникавших в связи с применением труда рабочих и служащих.

Правилами были сохранены прежние органы рассмотрения трудовых споров: примирительно-третейские (РКК, примирительные камеры, третейские суды) и судебные (трудовые сессии народного суда). В Правилах подробно указывалась компетенция РКК, устанавливались сроки подачи заявления в РКК для рассмотрения трудового спора. В компетенцию РКК входили следующие вопросы:

а) утверждение норм выработки и сдельных расценок, отнесение работ и должностей к тарифным разрядам, утверждение порядка применения поощрительных систем оплаты труда, установление размеров допустимого брака продукции, установление форм испытания для вновь принимаемых работников (вопросы установления условий труда);

б) разрешение споров, возникавших между работниками и администрацией при применении законов о труде, коллективных и трудовых договоров (споры искового характера) [7, с. 5].

При недостижении соглашения сторон в РКК дела передавались: по вопросам установления условий труда – в примирительные камеры или третейские суды, а по вопросам искового характера – в трудовые сессии народного суда.

Анализ указанных Правил позволяет сделать вывод, что они имели ряд неоспоримых преимуществ, которые сыграли значительную роль в дальнейшем совершенствовании трудовых споров. Так, Правила не только устанавливали строго определенный круг органов по разрешению трудовых конфликтов, определяли их компетенцию, но и предусматривали зависимость порядка разрешения конфликта от характера возникших разногласий. Вместе с тем, к сожалению, данный нормативный правовой акт не был лишен недостатков. Так, сроки и порядок разрешения разногласий не были четко урегулированы. Данный недостаток характерен и для современной системы разрешения коллективных трудовых споров.

В 1933 г. после слияния Наркома труда СССР с ВЦСПС Правила о примирительно-третейском судебном рассмотрении трудовых конфликтов от 1928 г. формально изменены не были, но в значительной степени перестали применяться. Вскоре была прекращена организация примирительных камер и третейских судов. Большинство вопросов установления новых условий труда на разрешение РКК не передавалось, а РКК преимущественно рассматривал индивидуальные трудовые споры искового характера [8, с. 773].

В результате становления государственной экономики, управляемой единым центром, отпала основа существования коллективных трудовых споров в рамках предприятия. В условиях, когда трудовые отношения регулировались централизованно, исключая договорной порядок, любое разногласие с администрацией превращалось в конфликт общегосударственный, следовательно, коллективные трудовые споры отрицались как явление. Указанная ситуация существовала вплоть до 1989 г., когда был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» (далее – Закон 1989 г.), впервые закрепивший понятие «коллективного трудового спора» в качестве правовой категории.

Мощным толчком к созданию данного нормативного акта явились события лета 1989 г., когда по территории всего СССР прокатилась волна шахтерских забастовок.

Закон 1989 г. принимался весьма поспешно, поэтому многие его нормы практически оказались не в состоянии сгладить возникающие противоречия. Они представляли собой довольно громоздкие и плохо работающие на практике юридические конструкции.

Несмотря на все недостатки Закона 1989 г., он был разработан с учетом международно-правовых норм о примирительно-посредническом разрешении трудовых споров и зарубежного опыта, предусматривал единую подведомственность коллективных трудовых споров независимо от предмета спора. Примирительная комиссия и трудовой арбитраж являлись обязательными стадиями разрешения коллективного трудового спора. Право на забастовку возникало только после прохождения сторонами названных стадий разрешения коллективного спора [4, с. 993].

После распада СССР бывшие союзные республики, ставшие суверенными государствами, встали на путь реформирования экономической и политической системы, формирования рыночной экономики, что потребовало серьезных изменений законодательства.

Исходным началом развития законодательства о труде в бывших союзных республиках были кодексы законов о труде, принятые в начале, которые строились по единому унифицированному образцу в соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. с максимальным приближением по структуре и содержанию к КЗоТу РСФСР 1972 г.

Отметим, что новейшее трудовое законодательство бывших советских республик базируется на кодификационных актах по труду, разработанных с учетом общепризнанных принципов и норм международного права.

И.Я. Киселев отмечает, что в трудовом законодательстве бывших республик СССР наблюдается расширение договорных начал в правовом регулировании труда, сдвиг от законодательства и централизации к договору и автономии сторон, от императивности к диспозитивности, повышение роли локальных источников трудового права [9, с. 191].

В Республике Беларусь 1 января 2000 г. вступил в силу Трудовой кодекс Республики Беларусь, который пришел на смену ранее действующему Кодексу законов о труде, имеющему отсылочные нормы к Закону Республики Беларусь “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)” от 18 января 1994 г. № 2708–ХІІ в части разрешения коллективных трудовых споров. Указанный закон во многом воспроизвел положения Закона СССР от 09.10.1989 г. “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)”. Однако он характеризовался рядом новелл: двухстадийный порядок разрешения коллективного трудового спора (примирительные комиссии и трудовой арбитраж), предусмотренный в союзном законе, был дополнен еще одной стадией – рассмотрение спора с участием посредника. Кроме того, Закон предусматривал образование Республиканского трудового арбитража в целях разрешения коллективных трудовых споров, расширил содержание права на забастовку. Дальнейшее развитие правовой механизм разрешения коллективных трудовых споров получил в 36 главе нового Трудового кодекса Республики Беларусь.

В Российской Федерации процедуру разрешения коллективных трудовых споров регламентирует глава 61 Трудового кодекса, принятого в конце 2001 г.

В Республике Казахстан в 2015 г. принят новый Трудовой кодекс, содержащий отдельную главу, регламентирующую рассмотрение коллективных трудовых споров (гл. 16 ТК Казахстана).

Несмотря на непрерывный процесс совершенствования правового механизма разрешения коллективных трудовых споров, наличие пробелов в нормах трудового права и практике их применения приводят к необходимости дальнейшего исследования указанных вопросов в современных условиях развития трудовых отношений.

Проведенный анализ позволяет выделить следующие этапы формирования законодательства о коллективных трудовых спорах: 1 этап – принятие первых актов, регулирующих отношения между фабрикантами и рабочими, отсутствие признания коллективных трудовых споров как правового явления, квалификация стачек в качестве уголовно-наказуемого деяния (1835–1905 гг.); 2 этап – закрепление права рабочих на участие в стачках и объединение в союзы (1905–1917 гг.); 3 этап – выработка и законодательное закрепление примирительно-третейского механизма разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов), попытка формирования специализированной трудовой юстиции (1918–1930 гг.); период; 4 этап – введение командно-административных систем управления в социально-трудовой сфере, исключая возможность существования коллективных трудовых споров (1930–1989 гг.); 5 этап – закрепление в законодательстве дефиниции “коллективный трудовой спор (конфликт)”, механизмов их мирного урегулирования, права работников на объявление забастовки и участия в ней (1989–1990 гг.); 6 этап – становление, развитие и совершенствование национального законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров (1991 – настоящее время).

Таким образом, обобщение исторических этапов формирования законодательного регулирования вопросов разрешения коллективных трудовых споров позволило выявить: во-первых, на развитие указанного института, в первую очередь, воздействовали интересы государства в области трудовых отношений, а также политические и социально-экономические изменения, протекавшие в нем; во-вторых, практика их разрешения строилась по принципу примирительно-третейского разбирательства, что указывает на наличие преимущества мирного разрешения споров, в-третьих, наличие ряда проблем, которые не нашли своего решения и в современном законодательстве.

2. Представительство интересов работников при разрешении коллективного трудового спора. В истории трудового права различных государств представительство интересов работников как социально-правовой институт возникло чаще всего в связи с необходимостью защиты прав работников при коллективных трудовых спорах. В Беларуси, России и Казахстане функция представительства интересов работников традиционно выполнялась профессиональным союзом.

Определение понятия “профессиональный союз” закреплено в статье 1 ТК Беларуси и ст. 1 Закона Беларуси “О профессиональных союзах” от 22 апреля 1992 г. (в ред. от 01 января 2015 г.). Следует особо отметить, что

белорусская конструкция данного понятия отличается существенным недостатком – отсутствием законодательно закрепленной функции представительства интересов работников. Между тем, как справедливо отмечает М.А. Драчук, по нормам международного права и национального законодательства практически всех современных государств уставная деятельность профсоюзов предполагает выполнение следующих функций:

- представительство членов объединений;
- защита (охрана) интересов членов объединений;
- консультационная деятельность и информационный обмен [10, с. 180].

Следовательно, по нашему мнению, учитывая изложенное, определение понятия “профсоюз” по законодательству Беларуси нуждается в корректировке.

В легальных определениях понятия “профсоюз”, содержащихся в законодательстве России и Казахстана, подобный недостаток отсутствует. Так, ст. 2 Закона России “О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности” от 12 января 1996 № 10-ФЗ (в ред. от 22.12.2014 г.) определяет профсоюз как добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

В соответствии с п. 6 ст. 1 Закона Республики Казахстан “О профессиональных союзах” от 27 июня 2014 г. № 211-V (в ред. от 23.11.2015 г.) профессиональный союз (профсоюз) – общественное объединение с фиксированным членством, добровольно создаваемое на основе общности трудовых, производственно-профессиональных интересов граждан Республики Казахстан для представительства и защиты трудовых и социально-экономических прав и интересов своих членов.

При изучении профсоюзов – представителей работников в коллективном трудовом споре – исследователи сталкиваются с рядом важных проблем. Одной из таких проблем можно назвать недобросовестность как нанимателей, так руководителей профсоюзного органа. Недобросовестность со стороны нанимателя может выражаться как в оказании давления на руководителя профсоюзного органа, так и в подкупе последнего с целью лишения работников возможности полной и всесторонней защиты своих прав при разрешении коллективного трудового спора.

Вторая проблема – представительство интересов работников, не являющихся членами профсоюза во взаимоотношениях с нанимателем. В ч. 1 ст. 11 Федерального Закона “О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности” указано, что профсоюзы в области коллективных прав и интересов работников защищают их независимо от членства в профсоюзах. В соответствии со ст. 4 Закона Беларуси “О профессиональных союзах” принадлежность или непринадлежность граждан к профсоюзам не влечет каких-либо ограничений их трудовых, социально-экономических, политических, личных прав и свобод, гарантируемых законодательством Республики Беларусь. Однако, несмотря на наличие в законодательстве Беларуси и России указанных норм, реальное представительство работников, не являющихся членами профсоюза, представляется сомнительным. Во-первых, профсоюз, представляя в коллективном трудовом споре работников, не являющихся его членами, начина-

ет утрачивать черты организационно-правовой формы, суть которой состоит в членских отношениях участников объединения. Во-вторых, с практической точки зрения, поскольку профсоюз финансируется в основном за счет членских взносов, у него не возникает стимула защищать права работников, не являющихся его членами.

Наконец, третья проблема – представительство интересов работников в урегулировании коллективного трудового спора на предприятии (организации), где по тем или иным причинам профсоюз не создан. В соответствии со ст. 354 ТК Беларуси, помимо профсоюзов представительство интересов работников могут осуществлять и “... иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства”. Схожая норма содержится в ст. 29 ТК России, однако ни в ТК Беларуси, ни в ТК России содержание понятия “иной представительный орган” и его правовой статус не раскрывается. Л.Я. Островский приходит к выводу, что в ст. 354 ТК Беларуси содержится требование принять акт, регулирующий порядок образования, действия представительных органов. И если в организации есть профсоюз, то он является представительным органом работников, если они не возражают. А если нет и акт законодательства не принят, то трудовой коллектив вправе сам решать вопрос о своем представительстве [11, с. 86].

Е.А. Волк отмечает, что анализ практики свидетельствует, что суды порой косвенно признают только профсоюзы в качестве представителей работников. В одном из своих определений Минский областной суд, решая вопрос о взыскании премии по итогам работы за 2007 г., опирается на условия контракта и Положение об условиях оплаты труда и премирования работников. А также указывает на отсутствие коллективного договора в организации в связи с тем, что не создан профсоюз [12, с. 99].

На наш взгляд, следует согласиться с мнением М.А. Драчук о том, что данная проблема была бы решена адекватно, если бы представителем работников в организации признавался не орган первичной профсоюзной организации, а некий “третий” субъект – производственный совет или совет трудового коллектива, который участвовал бы в регулировании трудовых отношений всех работников. Таким способом устраняется любая возможная дискриминация по признаку принадлежности к общественному объединению [10, с. 198].

Б.Б. Синьков указывает, что при отсутствии профсоюзной организации в целях защиты своих интересов работники на общем собрании (конференции) могут создавать организации на выборной основе, определять ее численность, компетенцию, порядок и принципы деятельности, сформировать программу действий. Выборный орган общего собрания (конференции) работников, по мнению Б.Б. Синькова, – это организация, которая может быть уполномочена работниками представлять их интересы, и вправе участвовать в коллективных переговорах по заключению коллективного договора [13, с. 2].

Следовательно, в целях разрешения проблем при осуществлении профсоюзом представительства интересов работников в коллективном трудовом споре, повышения эффективности защиты трудовых прав работников при возникновении коллективного трудового спора, конкретизации правового статуса работников при реализации коллективных трудовых прав считаем

целесообразным дополнить ст. 1 ТК Республики Беларусь следующим определением: “Коллектив работников организации (ее обособленных структурных подразделений) – работники, осуществляющие совместную трудовую деятельность в организации (ее обособленных структурных подразделениях) на основе заключенных трудовых договоров, объединившихся с целью обеспечения и защиты социально-трудовых прав и интересов”.

3. Внесудебное урегулирование коллективных трудовых споров по законодательству Беларуси, России, Казахстана.

Обстоятельством, характеризующим правовую природу определения понятия “коллективный трудовой спор”, является момент его возникновения. В законодательстве определение возникновения коллективного трудового спора сформулировано с той целью, чтобы придать разрешению спора процессуально-правовой характер, когда стороны обладают определенными правами и несут определенные обязанности.

Возникновение коллективного трудового спора определяется следующими особенностями:

1. Наличие разногласий по поводу коллективного трудового интереса и права.

2. Выдвижение требований нанимателю в установленном законом порядке. Из анализа норм ТК Беларуси, России, Казахстана следует, что в случае возникновения разногласий между сторонами коллективных трудовых отношений требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции. Требования излагаются в письменной форме и направляются нанимателю (ст. 379 ТК Беларуси, ст. 399 ТК России, ч. 3 ст. 164 ТК Казахстана).

3. Наличие письменного отказа нанимателя в удовлетворении всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в установленный законодательством срок (ч. 3 ст. 379 ТК Беларуси, ч. 3 ст. 398 ТК России, ст. 163 ТК Казахстана). Указанный признак характерен только для коллективного трудового спора. В случае возникновения индивидуального трудового спора работник, минуя нанимателя, может обратиться за разрешением спора сразу в юрисдикционный орган.

В действующем законодательстве Беларуси, в частности в п. 3 Инструкции “О порядке учета возникших коллективных трудовых споров и созданных трудовых арбитражей”, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10 октября 2013 г. № 101 (далее – Инструкция № 101), моментом возникновения коллективного трудового спора считается дата отказа нанимателя в удовлетворении всех или части требований работников. Анализируя указанное определение можно отметить, что, во-первых, исходя из буквального толкования указанной нормы, возникновение коллективного трудового спора напрямую зависит от действий нанимателя, которому ТК Беларуси отводит десять дней для рассмотрения требования. Следует обратить внимание на то, что указанная норма не определяет можно ли считать моментом возникновения коллективного трудового спора бездействия нанимателя, т. е. неуведомление нанимателем работников о своем решении. Несмотря на то, что из ч. 1 ст. 380 ТК Беларуси следует, что “при отказе нанимателя ... или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия”, следовательно, между нормой

Инструкции № 101 и ТК Беларуси существует коллизия в части определения момента возникновения коллективного трудового спора.

Во-вторых, по нашему мнению, само наличие разногласия, а также обращение с требованием к нанимателю еще не говорит о возникновении спора. Поскольку получив ответ нанимателя, работники, с одной стороны, могут смириться со сложившейся ситуацией и отказаться от защиты своих прав и интересов, с другой – обсудив доводы нанимателя, согласившись с ними также отказаться дальнейшего разрешения возникших разногласий. Однако закрепленная в законодательстве норма о моменте возникновения коллективного трудового спора, изложенная в п. 3 Инструкции № 101 автоматически констатирует наличие спора. Следовательно, для возникновения спора требуется, чтобы работники, получив отказ нанимателя от удовлетворения всех или части требований или не получив ответ вовсе, выразили свое волеизъявление к защите прав, законных интересов и прибегли к предусмотренным законодательством примирительным процедурам, направленным на разрешение коллективного трудового спора.

Изложенное позволяет сделать следующие выводы:

– для возникновения коллективного трудового спора необходимо наличие ряда юридических фактов, совокупность которых обуславливает его возникновение, в частности: а) наличие разногласий по поводу коллективного трудового интереса и права; б) выдвижение в установленном законом порядке требований нанимателю; в) наличие письменного отказа нанимателя в удовлетворении всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в установленный законодательством срок; г) выражение волеизъявления работников к защите прав, законных интересов, посредством использования примирительных процедур.

– поскольку определение момента возникновения коллективного трудового спора имеет важное процессуальное значение и является одним из ключевых аспектов правильного разрешения спора, следует дополнить им ст. 377 ТК Беларуси, сформулировав следующим образом: *“моментом возникновения коллективного трудового спора, считается дата создания представителями сторон спора примирительной комиссии”*.

С момента начала коллективного трудового спора стороны должны перейти к примирительным процедурам. Следует оговориться, что автор в своих публикациях не единожды раскрывал особенности разрешения коллективного трудового спора примирительной комиссией, указывал на необходимость внесения изменений и дополнений в ст. 381 ТК Беларуси *“Порядок работы примирительной комиссии”* для устранения пробелов в вопросах объема прав и обязанностей, возлагаемых на членов примирительной комиссии, о регламенте работы примирительной комиссии. Следовательно, целесообразно перейти к одному из возможных этапов разрешения коллективных трудовых споров – **посредничеству**.

В юридической литературе по трудовому праву институт посредничества недостаточно исследован. По мнению В.А. Сафонова, это очевидно связано с недостаточной распространенностью конкретных механизмов посредничества. Г.В. Дрыжов констатирует, что *“к сожалению, в настоящее время отсутствует информация о том, насколько часто при разрешении коллектив-*

ных трудовых споров стороны прибегают к услугам посредничества, что не позволяет достоверно оценить степень необходимости в данном этапе разрешения коллективного трудового спора”. А.В. Ясинская-Казаченко, отмечает, что “в период с 1994 по настоящее время не было ни одного случая обращения к посреднику” [14, с. 64]. В связи с изложенным, закономерен вопрос о целесообразности существования посредничества в рамках трудового права. Однако в силу того, что цель примирительных процедур – достижение соглашения по возникшим разногласиям, убеждены в важности посредничества как дополнительной возможности разрешения коллективного трудового спора.

На наш взгляд, отсутствие практики применения посредничества, в том числе обусловлена и тем, что в трудовом законодательстве Беларуси, России и Казахстана институт посредничества указан в самом общем виде, не содержится определение понятия “посредничество”, отсутствуют не только четкие формулировки в отношении прав и обязанностей посредника, но и какие-либо требования к его кандидатуре.

Применение процедуры посредничества является возможным этапом разрешения коллективного трудового спора. Как справедливо отмечает Ю.М. Гриценко, факт включения посредника в примирительные процедуры характеризует качественные изменения в отношениях сторон, признания сторонами потерю возможности разрешения коллективного трудового спора путем прямых переговоров в примирительной комиссии [15, с. 67]. Следовательно, посредничество, можно рассматривать как возможный этап разрешения коллективного трудового спора, реализуемый с помощью третьего независимого участника (посредника).

В соответствии с пп. 12 п. 1 ст. 1 ТК Казахстана посредник – физическое или юридическое лицо, привлекаемое сторонами трудовых отношений для оказания услуг по разрешению трудового спора. Как указывает Б.М. Сапарбаев, посредник – лицо нейтральное, он не наделен полномочиями выносить какое-либо решение, а только помогает достичь соглашения, предлагая сторонам альтернативы по процедуре и по существу переговоров, создавая тем самым условия для добровольного разрешения коллективного трудового спора усилиями сторон. В качестве посредников стороны выбирают авторитетных лиц и организации, независимых по отношению к спорящим сторонам. Г.В. Дрыжов отмечает, что эффективность работы посредника зависит от личных качеств посредника (авторитет и независимость посредника; знания, профессиональный опыт, умение вести переговоры и пр.).

На наш взгляд, главными критериями должны выступать: во-первых, отсутствие у лица, претендующего на участие в процедуре посредничества, заинтересованности в исходе дела; во-вторых, наличие соответствующих знаний в области трудовых и связанных с ними отношений и навыков ведения переговоров. В остальном определение критериев приглашения лица в качестве посредника должно зависеть от сторон коллективного трудового спора. К сожалению, в ТК Беларуси и России не содержится определение понятия “посредничество” и “посредник”, что снижает эффективность указанной процедуры в разрешении споров. С учетом вышеизложенного, предлагаем дополнить ст. 382 ТК Республики Беларусь следующими определениями:

“Посредничество в сфере разрешения коллективных трудовых споров – это возможный этап разрешения коллективного трудового спора, реализуемый с помощью третьего нейтрального, незаинтересованного в исходе дела лица (посредника)”;

“Посредник в сфере разрешения коллективных трудовых споров – нейтральное, незаинтересованное в исходе дела лицо, обладающее соответствующими знаниями в области трудовых и связанных с ними отношений, имеющие навыки ведения переговоров, содействующее сторонам в разрешении коллективного трудового спора”.

Кроме того, в целях закрепления правового статуса посредника, а также создания условий, способствующих эффективному разрешению коллективных трудовых споров необходимо дополнить ТК Беларуси статьей 382¹ “Права и обязанности посредника при разрешении коллективного трудового спора”, предусматривающей полномочия посредника при разрешении коллективного трудового спора и изложить ее следующим образом: *“Посредник при разрешении коллективного трудового спора имеет право:*

- 1) устанавливать порядок проведения процедуры посредничества;
- 2) проводить консультации со сторонами спора (в том числе конфиденциальные);
- 3) запрашивать и получать от сторон спора необходимые документы, сведения по существу спора;
- 4) проводить беседы с каждой из сторон спора индивидуально;
- 5) совместно со сторонами формировать повестку дня;
- 6) подписывать решения, принятые сторонами при его участии;
- 7) получать компенсации и вознаграждения за участие в разрешении коллективного трудового спора. Размер и условия предоставления компенсаций и вознаграждения определяются соглашением сторон;
- 8) отказаться от участия в разрешении спора при наличии обстоятельств, влияющих на оказание помощи сторонам в принятии решения.

В круг обязанностей посредника входит:

- 1) соблюдать установленную процедуру и сроки рассмотрения спора;
- 2) сохранять конфиденциальность в отношении всех аспектов спора, если сторонами не обусловлено иное;
- 3) оказывать содействие достижению примирения сторон спора;
- 4) быть объективным и своевременно сообщать сторонам о возникновении обстоятельств, отрицательно влияющих на его беспристрастность.

Посреднику запрещается:

- 1) распространять и использовать конфиденциальную информацию, полученную в ходе разрешения спора для личной или иной выгоды;
- 2) оказывать давление на стороны в целях принятия решения по спору;

На время рассмотрения коллективного трудового спора посреднику предоставляются гарантии в соответствии со статьей 101 настоящего Кодекса”.

Примирительные процедуры могут быть завершены на этапе посредничества, однако в том случае, когда стороны считают необходимым их продолжить (или когда посредничество не состоялось), стороны по соглашению между собой могут обратиться в **трудовой арбитраж**.

Юридическая сущность трудового арбитража как одного из способов разрешения коллективного трудового спора отличается от примирения. И.С. Войтинский указывал, что "...в отличие от примирительных камер как согласовательных учреждений, другие учреждения бывают призваны вынести определенное решение, хотя бы соглашение представителей работников и представителей предпринимателей не могла состояться. Такие учреждения называются третейскими судами, или арбитражем" [16, с. 7]. С.А. Голощапов и В.Н. Толкунова определяли то, что "арбитражно-третейские процедуры отличаются от примирительно-посреднических тем, что первые состоят в решении спора между двумя сторонами третьим лицом, тогда как в последних стороны сами решают свои разногласия, хотя им в этом помогают третьи лица" [17, с. 41].

Обобщая международную практику разрешения коллективных трудовых споров Н.Л. Лютов, выделяет наличие таких видов арбитража, как добровольный, принудительный и так называемый арбитраж маятника. Наиболее часто применяемым видом является добровольный арбитраж, он используется сторонами в качестве последнего мирного способа разрешения коллективного трудового спора, в тех случаях, когда сторонам не удалось прийти к консенсусу с помощью примирительно-посреднических процедур.

Процедура разрешения коллективного трудового спора трудовым арбитражем закреплена в законодательстве Беларуси, России, Казахстана в общих чертах. Несмотря на то, что примирительные процедуры главным образом должны строиться на достижении соглашения между сторонами спора, однако в силу важности арбитражного разрешения коллективного трудового спора, отдельные вопросы требуют законодательного закрепления. Так, разделяя мнение А.В. Ясинской-Казаченко, считаем, что в ТК Беларуси, России, Казахстана остаются неразрешенными следующие вопросы: о регламенте арбитражных заседаний; правилах замены трудовых арбитров и их отвода [14, с. 70]. Отсутствие законодательного решения указанных вопросов может осложнить и как следствие замедлить работу трудового арбитража. Кроме этого, в целях закрепления правового статуса трудовых арбитров при разрешении спора необходимо предусмотреть объем их прав и обязанностей.

Многие исследователи считают – трудовой арбитраж в целом является удачной формой разрешения коллективных трудовых споров, но его следовало бы в законодательном порядке наделить гораздо более широкими правами и полномочиями. Вместе с тем, недостатком он признает то, что трудовой арбитраж носит временный характер. Представляется – данный вопрос заслуживает отдельного рассмотрения.

На Западе специализированная трудовая юстиция существует достаточно продолжительное время (во Франции, например с 1806 г.) и накопила огромный опыт по разрешению трудовых споров. Специальные суды по трудовым делам играют ведущую роль при разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров и при этом действуют очень эффективно, обеспечивая максимальный учет интересов участников трудовых правоотношений [18, с. 41]. Кроме того, во многих экономически развитых странах созданы и эффективно выполняют свои функции, постоянно действующие организации. Так, с 1974 г. в Великобритании от Министерства труда отделена –

служба консультации, примирения и арбитраж (АКАС). АКАС обязался поощрять расширение и реформирование системы переговоров между предпринимателями и профсоюзами об условиях труда и выпускать инструктивные материалы в виде сводов правил по ключевым темам трудовых отношений. АКАС был создан в законодательном порядке как трехсторонний орган, во главе которого стоит Совет, состоящий из представителей предпринимателей, профсоюзов и независимых (как правило, юрисконсультов и ученых, специализирующихся в области трудовых отношений и управления персоналом).

В России вопрос о введении специализированной трудовой юстиции стоит достаточно остро. Одни ученые выступают за создание специализированных трудовых судов, другие, за формирование системы постоянно действующих трудовых арбитражей, которые со временем можно будет интегрировать в судебную систему в качестве органов рассмотрения как коллективных, так и индивидуальных трудовых споров. В Республике Казахстан, признавая наличие нерешенных проблем в области разрешения коллективных трудовых споров на XXIV съезде Федерации профсоюзов Казахстана определен комплекс мер, направленных на профилактику возникновения, а также снижения негативных последствий уже возникших споров, среди которых можно выделить разработку механизма функционирования Совета по трудовому арбитражу для предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров.

Условиями быстрого и эффективного разрешения спора выступают доступность консультаций; получение сторонами содействия, как в поиске компромиссного решения, так и в организации примирительных процедур; оказание своевременной помощи в подборе посредников и арбитров. Созданию указанных условий будет способствовать формирование именно постоянно действующих структур, а не временных, которые, ко всему прочему, создаются сторонами, находящимися в состоянии неурегулированных разногласий.

Таким образом, сравнительно-правовой анализ внесудебного разрешения коллективных трудовых споров, характеристика норм национального трудового законодательства в указанной сфере, позволили выявить позитивный опыт и возможности сближения законодательства Беларуси, России, Казахстана.

Исследование вопросов внесудебного урегулирования коллективных трудовых споров предоставляет возможность сделать вывод о том, что в указанных государствах сложилась в достаточной степени развитая система порядка мирного разрешения коллективных трудовых споров, обладающая схожими чертами. Вместе с тем, ТК Беларуси, России, Казахстана имеют свои особенности, в одних случаях нормы, закрепленные в ТК Беларуси, являются более удачными, в других – ТК России и Казахстана отличаются более высоким уровнем правового регулирования. Наличие позитивного опыта в правовом регулировании внесудебного разрешения коллективных трудовых споров по законодательству Беларуси, России, Казахстана, в условиях интеграционных процессов, предоставляет возможность обозначения путей их сближения в исследуемой сфере, посредством совершенствования норм национальных трудовых законодательств, а именно:

1) закрепить порядок мирного разрешения коллективных трудовых споров с использованием следующих процедур: примирительная комиссия (обя-

зательный этап), разрешение спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже (возможные этапы);

2) определить правовой статус членов примирительной комиссии, посредника, арбитров в процессе разрешения коллективного трудового спора, а также гарантии указанным лицам на период участия в его разрешении;

3) принять норму, предусматривающую продолжение примирительных процедур в случае невыполнения решения примирительной комиссии;

4) установить норму, закрепляющую положение о том, что разрешение коллективного трудового спора с участием посредника должно осуществляться на условиях его независимости, нейтральности и компетентности;

5) предусмотреть возможность создания квазисудебных органов для разрешения коллективных трудовых споров.

4. Право на забастовку по законодательству Беларуси, России, Казахстана.

Крайней мерой разрешения коллективного трудового спора является **забастовка**. Право на забастовку признано международным сообществом в качестве законодательно закрепленной возможности защиты социально-экономических прав и интересов работников.

В Беларуси, России, Казахстане право на забастовку имеет конституционную основу, поскольку оно закреплено соответствующими статьями (ст. 41 Конституции Беларуси; ст. 37 Конституции России; ст. 24 Конституции Республики Казахстан). Положения данных статей конкретизированы в ТК Беларуси, России, Казахстана.

Проведение забастовки носит как позитивный, так и негативный характер. С одной стороны, в результате забастовки наносится материальный ущерб собственнику предприятия, а также экономический вред самим работникам, с другой стороны, в случае разрешения спора нормализует и улучшает социально-трудовые отношения на производстве. Следовательно, необходима детальная регламентация правового регулирования порядка проведения забастовки, основанная на учете интересов сторон коллективного трудового спора.

В законодательстве практически всех стран Восточной Европы законными признаются забастовки, направленные на защиту социально-экономических интересов работников. Только в некоторых западных странах, таких, как Италия, Швеция, Франция, с многочисленными оговорками допускается выдвижение во время забастовки наряду с экономическими отдельными политических требований [9, с. 157–158]. Данная ситуация нетипична, следовательно, по общему правилу забастовка по трудовому праву не содержит в себе удовлетворение политических требований.

Анализ легальных определений понятия «забастовка», существующих в национальных законодательствах Беларуси, России, Казахстана позволил выявить четыре критерия, которые определяют действия работников таким образом, что их можно охарактеризовать как «забастовка»: 1) характер действий работников; 2) целевая направленность забастовки; 3) указание на временный характер ее поведения; 4) добровольность участия в забастовке.

Таким образом, на основе проведенного исследования автор предлагает изложить ч. 1 ст. 388 ТК Беларуси следующим образом: «забастовка – временное добровольное прекращение работниками трудовых обязанностей (пол-

ностью или частично) в целях удовлетворения социальных, экономических прав и интересов в коллективном трудовом споре”.

Отличительной особенностью трудового законодательства России и Казахстана является наличие статей, определяющих полномочия органа, возглавляющего забастовку (ст. 411 ТК России, ст. 300 ТК Казахстана). Это означает, что, принимая решение об объявлении забастовки, собрание (конференция) работников вместо органа, который ранее был уполномочен работниками на разрешение коллективного трудового спора и который, объявляя забастовку, созывал это общее собрание (конференцию), может поручить непосредственную организацию и руководство забастовкой другому представительному органу работников.

Отметим, что отсутствие аналогичных норм в ТК Беларуси позволяет сделать вывод о том, что замена представительного органа работников на орган, возглавляющий забастовку, по законодательству Беларуси не допускается. На наш взгляд, отсутствие данной нормы вполне оправдано, т. к. последствия такой замены может сказаться, например, при решении вопроса об ответственности представителей работников за незаконные забастовки. Вместе с тем, представляется целесообразным дополнить *ТК Республики Беларусь* статьей 390¹ “*Полномочия представительного органа работников при проведении забастовки*”, изложив ее следующим образом: “*Представительный орган работников при проведении забастовки, имеет право:*

- 1) осуществлять представительство интересов работников во взаимоотношениях с органами государственного управления, нанимателем, объединением нанимателей, по вопросам разрешения выдвинутых требований;
- 2) получать от нанимателя, объединений нанимателя информацию по вопросам выдвинутых требований;
- 3) обращаться к специалистам для подготовки заключений по спорным вопросам;
- 4) с согласия работников досрочно прекращать или приостанавливать забастовку.

Повторное разрешение спора с использованием примирительных процедур не требуется при возобновлении ранее приостановленной забастовки.

Представительный орган работников в письменной форме обязан уведомить нанимателя, объединение нанимателей о намерении возобновить проведение забастовки не позднее, чем за три рабочих дня до ее возобновления.

В случае, когда стороны коллективного трудового спора подписали соглашение об его урегулировании, а также в случае признания забастовки незаконной в соответствии со статьей 395 настоящего Кодекса полномочия представительного органа работников прекращаются”.

Конституционное право на забастовку не является абсолютным. Оно может ограничиваться законом в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц.

В законодательстве Беларуси забастовка или решение о ее проведении могут быть признаны незаконными в случаях:

- 1) нарушения требований Трудового кодекса и других законов;

2) невыполнения требований статьи 392 Трудового кодекса (“обязанности сторон во время забастовки”) либо в случаях создания реальной угрозы национальной безопасности, общественному порядку, здоровью населения, правам и свободам других лиц.

Анализ законодательства Беларуси, России, Казахстана в части признания забастовки незаконной показал, что в законодательстве России и Казахстана перечень условий признания забастовки незаконной дан более четко и содержательно, по сравнению с аналогичными статьями ТК Беларуси. По нашему мнению, следовало бы перенять положительный опыт России и Казахстана по указанному вопросу и внести соответствующие дополнения в ч. 1 ст. 395 ТК Беларуси.

Заключение

На основании проведенного исследования предложены и научно обоснованы следующие рекомендации по совершенствованию норм ТК Беларуси в сфере правового регулирования порядка разрешения коллективных трудовых споров:

1. Дополнить ст. 1 ТК Республики Беларусь определением понятия “Коллектив работников организации (ее обособленных структурных подразделений)”.

2. Внести изменения в статью 377 дополнив ее частью 2, закрепляющей определение понятия “момент начала коллективного трудового спора”.

3. Дополнить ст. 382 ТК Республики Беларусь определениями: “Посредничество в сфере разрешения коллективных трудовых споров”, “Посредник в сфере разрешения коллективных трудовых споров”.

4. В целях закрепления правового статуса посредника при разрешении коллективного трудового спора дополнить ТК Беларуси статьей 382¹ “Права и обязанности посредника при разрешении коллективного трудового спора”.

5. Дополнить ТК Беларуси статьей 390¹ предусматривающей полномочия представительного органа работников при проведении забастовки.

Кроме того, проведенный сравнительно-правовой анализ позволяет выдвинуть ряд предложений по совершенствованию законодательства о труде Беларуси с учетом позитивного опыта правового регулирования отношений в сфере коллективных трудовых споров в Российской Федерации и Республике Казахстан. Так, в целях конкретизации правового регулирования проведения забастовок выработаны предложения, устанавливающие:

в ч. 1 ст. 388 – признаки отражающие характер работников и целевую направленность проведения забастовки путем изменения указанной нормы словами “прекращение работниками трудовых обязанностей (полностью или частично)”, “в целях удовлетворения социальных, экономических прав и интересов в коллективном трудовом споре”;

в ч. 1 ст. 395 – основания признания забастовки незаконной дополнить следующей нормой:

“Забастовки признаются незаконными в организациях:

1) железнодорожного транспорта, гражданской авиации, здравоохранения для лиц выполняющих основные, профилирующие работы, а также – на работников центрального аппарата;

2) обеспечивающих непрерывное обслуживание жизнедеятельности населения (общественный транспорт, снабжение водой, газом, электроэнергией, теплом, связью). Забастовка в указанных организациях производится в том случае, если сохраняется минимум необходимых для населения работ (услуг), определяемые на основе предварительного соглашения с местным исполнительным органом;

3) с непрерывным производственно-технологическим циклом, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями. Забастовка в указанных организациях проводится только при условии обеспечения бесперебойной работы основного оборудования, механизмов”.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Киселев И. Я.** Трудовое право России: исторически-правовое исследование / И. Я. Киселев. – М. : НОРМА, 2001. – 372 с.
2. Уложения о наказаниях уголовных и исправительных. – СПб. : Тип. Второго Отделения Собственной Е. И. В. Канцелярии, 1945. – 905 с.
3. **Лушников, А. М.** Право на забастовку: историко-правовое исследование / А. М. Лушников, М. В. Лушникова ; предисл. В. В. Коробченко, Е. Б. Хохлов // Правоведение. – 2005. – № 5. – С. 51–73.
4. **Лушников, А. М.** Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Москва : Проспект, 2009. – Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1151 с.
5. **Костян, И. А.** О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе / И. А. Костян, И. К. Пискарев, Б. А. Шеломов // Хозяйство и право. – 2003. – № 8. – С. 27–41.
6. **Ясинская-Казаченко, А. В.** История и современные аспекты правового регулирования коллективных трудовых споров / А. В. Ясинская-Казаченко // Право.by. – 2009. – № 3. – С. 80–84. – Библиогр.: 27 назв.
7. **Андерсон, Э. Ф.** Новый порядок рассмотрения трудовых конфликтов / Э. Ф. Андерсон // Пролетарский суд. – 1928. – № 13. – С. 4–7.
8. **Лушников, А. М.** Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. – 938 с.
9. **Киселев, И. Я.** Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Норма-Инфра-М, 1998. – 257 с.
10. **Драчук, М. А.** Субъекты трудового права : монография / М. А. Драчук. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2009. – 335 с.
11. **Островский, Л. Я.** Представительство работников при заключении коллективного договора / Л. Я. Островский // Юрист. – 2005. – № 1. – С. 86–87.
12. **Волк, Е. А.** Нормативные соглашения в трудовом праве : монография / Е. А. Волк. – Минск : Амалфея, 2013. – 164 с.
13. **Синьков, Б. Б.** Коллективно-договорное регулирование трудовых правоотношений в социальном партнерстве : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Б. Б. Синьков ; науч. рук. Г. Б. Шишко ; Национальная Академия Наук Беларуси, Ин-т государства и права. – Минск, 2007. – 22 с.
14. **Ясинская-Казаченко А. В.** Правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров: теория и практика : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. В. Ясинская-Казаченко. – Минск, 2015. – 157 с.

15. **Гриценко, Ю. М.** Коллективные трудовые споры: (правовой аспект) : дис... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. М. Гриценко. – М., 2000. – 166 с.
16. **Войтинский И. С.** Примирительное и третейское разбирательство. Трудовые споры и регулирование условий труда на Западе. – М. : В.Ц.С.П.С., 1922. – 132 с.
17. **Голощанов, С. А.** Трудовые споры в СССР : учеб. пособие по спецкурсу / С. А. Голощанов, В. Н. Толкунова. – М. : РИО ВЮЗИ, 1967. – 144 с.
18. **Китаева, А. А.** Зарубежный опыт организации и функционирования служб по урегулированию коллективных трудовых споров / А. А. Китаева // Отдел кадров. – 2004. – № 2. – С. 41–44.

Поступила в редакцию 11.01.2016 г.

Контакты: (+375 29) 740 12 35 (Новицкая Мария Валерьевна)

Novitskaya M.V. TOPICAL ISSUES OF LEGAL REGULATION OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES ACCORDING TO THE LAW OF BELARUS, RUSSIA, KAZAKHSTAN.

The article examines the issues of the formation and development of legislation on collective labour disputes. The author analyzes the most relevant aspects of the procedure of settlement of collective labour disputes according to the legislation of Belarus, Russia and Kazakhstan. The comparative legal analysis allowed the author to put forward a number of proposals on improving the labour legislation of Belarus, taking into account the positive experience of legal regulation of relations in the sphere of collective labour disputes in the Russian Federation and the Republic of Kazakhstan. In addition, the article outlines the process of convergence of national labour legislation of Belarus, Russia and Kazakhstan in the study area, in terms of their close interaction in the framework of international regional organizations.

Key words: team of employees, collective labour dispute, nomination requirements, date of a collective labour dispute, conciliation, conciliation commission, mediator, arbitration, strike, lockout, trade union.