

УДК 349.2(476+470+574)

М.В. НОВИЦКАЯ

ЛЕГАЛЬНОЕ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЯ “КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ” ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ, РОССИИ И КАЗАХСТАНА

Понятие коллективных трудовых споров позволяет уяснить, к каким конкретно спорным отношениям применимы специфические способы разрешения этих споров. Соответственно, легальное определение коллективного трудового спора является одним из ключевых моментов для понимания этого института трудового права в любой национально правовой системе. Данная статья посвящена анализу легального определения понятия “коллективный трудовой спор” по законодательству Беларуси, России и Казахстана. Проведенный анализ позволил, во-первых, обосновать необходимость дополнения ст. 1 ТК Беларуси определением понятия “коллектив работников”; во-вторых, скорректировать определение понятия “коллективный трудовой спор” по законодательству Беларуси.

Введение

После распада СССР часть бывших советских республик сохраняют тесное сотрудничество в рамках Содружества Независимых Государств (далее – СНГ). Интеграционные процессы в рамках СНГ направлены на создание правового поля, ведется работа по гармонизации законодательства и в социально-трудовой сфере, для чего принят пакет модельных законопроектов: “О надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде”, “О правовом регулировании охраны труда”, “О занятости населения”, “О коллективных переговорах”, разработана Концепция модельного Трудового кодекса.

В современных условиях развития взаимосвязей государств СНГ на примере Беларуси, России и Казахстана, достаточно близких по своим правовым системам, в их взаимном стремлении к сотрудничеству особое значение приобретает изучение перспектив в развитии направлений правового регулирования трудовых отношений, их национального трудового законодательства при исследовании одного из важнейших институтов трудового права, а именно – разрешения коллективных трудовых споров.

Понятие коллективных трудовых споров, позволяет понять, к каким конкретно спорным отношениям применимы специфические способы разрешения этих споров. Соответственно, легальное определение коллективного трудового спора является одним из ключевых моментов для понимания этого института трудового права в любой национально правовой системе. Следовательно, на основании изложенного целями настоящей работы являются:

1) проведение сравнительного анализа легального определения понятия “коллективный трудовой спор” по законодательству Беларуси, России и Казахстана;

2) выработка рекомендаций по совершенствованию норм действующего трудового законодательства Республики Беларусь, в части определения понятия “коллективный трудовой спор”.

Основная часть

Понятие коллективных трудовых споров, позволяет понять, к каким конкретно спорным отношениям применимы специфические способы разрешения этих споров. Соответственно, легальное определение коллективного трудового спора является одним из ключевых моментов для понимания этого института трудового права в любой национально правовой системе. Определения данного явления в разных странах постсоветского пространства достаточно разнообразны.

В ч. 1 ст. 398 ТК России коллективный трудовой спор определен как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов [1].

В соответствии со ст. 377 ТК Беларуси коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений [2].

Следует обратить внимание на то, что в ТК Казахстана отсутствует определение понятия “коллективный трудовой спор”. Глава 32 ТК Казахстана посвящена процедуре рассмотрения споров. Этот пробел отчасти восполняется п. 1 ст. 289 ТК Казахстана, где содержатся основания возникновения трудового спора. Кроме того, в п. 19 ст. 1 ТК Казахстана дано общее понятие “трудовой спор”, под которым понимаются разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя [3]. Однако, на наш взгляд, указанное определение не в полной мере отражает правовую природу коллективных трудовых споров. Следовательно, закрепленное в ТК Казахстана определение понятия “трудовой спор” нуждается в корректировке и четком разграничении на индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Из приведенных легальных определений коллективного трудового спора можно выделить два основных признака: коллективный субъект и

представительство интересов коллективного субъекта; нарушение коллективных интересов.

Первый признак проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством (члены профсоюза, работники организации, ее филиала, представительства, или иного обособленного структурного подразделения) и объединенные общими профессиональными (социально-трудовыми интересами) в лице их представительного органа. Второй стороной спора является наниматель (работодатель) в лице уполномоченного представителя.

В действующем законодательстве Беларуси, России и Казахстана одной из сторон коллективного трудового спора называются работники без указания на нахождение их в составе единого субъекта трудовых правоотношений – трудового коллектива. В результате подобной позиции появилось два субъекта права со сходными названиями, но с различными правами: работник и работники [4, с. 65].

В ч. 3 ст. 41 Конституции Беларуси закреплено право граждан на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, (соглашений) и право на забастовку. Однако реализовать некоторые из этих прав гражданин (работник) может лишь в качестве части иного субъекта права – работников.

Характерной чертой законодательства Беларуси, России и Казахстана является то, что оно в последние годы не предусматривает широкое участие трудовых коллективов в политической, экономической и социальной жизни обществ, несмотря на то, что понятие трудовой коллектив являлось в течение многих лет ключевым понятием трудового права, получившим глубокую теоретическую и практическую разработку. Однако в настоящее время понятие “трудовой коллектив” постепенно исчезает из лексикона законодателя анализируемых стран и их правоприменительной практики. Вместо понятия “трудовой коллектив” в законодательстве стал употребляться неопределенный термин “работники”.

Как отмечает Н.Л. Лютов: “мотивом отказа от употребления “трудовой коллектив” послужило, прежде всего, существование Закона СССР “О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями” от 17 июня 1983 г. В указанном Законе предусматривались широкие полномочия трудовых коллективов, часть которых не имела прямого отношения к трудовым отношениям (полномочия, касающиеся выдвижения кандидатов в депутаты Советов народных депутатов, кандидатов в народные судьи и др.). Вместо того чтобы анализировать целесообразность существования того или иного полномочия, законодатель предпочел избавиться от этого субъекта права” [4, с. 66].

А.М. и М.В. Лушниковы, выступая за возврат от абстрактного понятия “работники” к коллективному субъекту трудового права – трудовому

коллективу, считают, что революционная смена законодателем своей позиции в отношении трудового коллектива неоправдана по меньшей мере по двум причинам. Во-первых, не был учтен российский менталитет в трудовых отношениях, связанный с традиционно культивируемой в советской идеологии моделью коллективизма. В условиях снижения роли профсоюзов, особенно в секторе малого и среднего бизнеса, отказ от представительного органа работников чреват нарастанием напряженности между работниками и работодателем (собственником). Во-вторых, трудовой коллектив как коллективный субъект в трудовом праве фактически сохраняет все признаки самостоятельного органа [5, с. 335–337].

Таким образом, соглашаясь с мнением ученых, полагаем, что в целях конкретизации правового статуса работников при реализации коллективных трудовых прав необходима замена термина “работники” в отношении стороны коллективного трудового спора на “коллектив работников”.

В истории трудового права различных государств представительство интересов работников как социально-правовой институт возникало 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.

Профессиональный союз (далее – профсоюз) является добровольной общественной организацией, объединяющей граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов. Такое определение дано в статье 1 ТК Беларуси и ст. 1 Закона Беларуси “О профессиональных союзах” от 22 апреля 1992 г. (в ред. от 17 мая 2011 г.) [6]. Следует особо отметить, что существенным недостатком приведенного определения понятия “профессиональный союз” является отсутствие законодательно закрепленной функции представительства интересов работников.

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 12.01.1996 № 10-ФЗ (в ред. от 02.07.2013г.) 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 [7].

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Казахстан “О профессиональных союзах” от 9 апреля 1993 года № 2107-ХІІ (с изм. от 03 июля

2013 г.) профессиональные союзы в Республике Казахстан (профсоюзы) – это самостоятельные, с фиксированным индивидуальным членством общественные объединения, добровольно создаваемые гражданами на основе общности их профессиональных интересов для представления и защиты трудовых, а также других социально-экономических прав и интересов своих членов и улучшения условий труда [8].

При изучении профсоюзов – представителей работников в коллективном трудовом споре – исследователи сталкиваются с рядом важных проблем. Одной из таких проблем можно называть 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 не принадлежность 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, начинает 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 представи-

тельных 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 [9, 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* [10, с. 99].

Таким образом, 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”*.

Второй стороной коллективного трудового спора является наниматель (работодатель). Следует отметить, что в законодательствах России и Казахстана употребляется термин “работодатель” в отличие от закрепленного в ТК Беларуси понятия “наниматель”. Данные понятия не несут в себе принципиальных различий, вследствие этого, в дальнейшем, будет использоваться единый термин «наниматель» в отношении второй стороны коллективного трудового спора по законодательству России и Казахстана.

В соответствии с п. 5 ст. 1 ТК Беларуси нанимателем признается юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

Юридическим лицом признается организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество, несет самостоятельную ответственность по своим обязательствам, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, исполнять обязанности, быть истцом или ответчиком в суде, прошедшее в установленном порядке государственную регистрацию в качестве юридического лица либо признанное таковым законодательным актом (ст. 44 ГК). Следует иметь в виду, что для государственных и многих частных организаций руководитель – это работник, с которым высший орган управления от лица

нанимателя (юридического лица) заключает трудовой договор. Соответственно нанимателем будет являться юридическое лицо. Обособленные подразделения юридического лица (его филиалы, представительства) не являются юридическими лицами и, следовательно, нанимателями как таковыми, но вправе выступать от его имени [11, с. 18]. На основании изложенного на практике возникает закономерный вопрос: может ли филиал или представительство являться самостоятельной стороной коллективного трудового спора на стороне нанимателя, или работники филиала (представительства) будут предъявлять требования к юридическому лицу. Полагаем, что в данном случае будут применяться нормы гражданского права, регулирующие ответственность по гражданско-правовым сделкам филиала (представительства) как структурного подразделения юридического лица. По всем обязательствам гражданско-правовую ответственность будет нести юридическое лицо. Это правило, как нам представляется, должно распространяться и в сфере трудового права, где стороной трудового спора должно выступать юридическое лицо, а филиал (представительство) может лишь представлять его интересы в этом споре.

Часть 3 ст. 20 ТК России на стороне нанимателя называет физическое лицо либо юридическое лицо (организацию). Помимо этого, в качестве нанимателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, установленных федеральными законами.

В п. 43 ст. 1. ТК Казахстана содержится сходное с нормами ТК Беларуси и России определение понятия “наниматель”. Таковым признается физическое или юридическое лицо, с которым работник состоит в трудовых отношениях. Комментируя указанную норму, Б.Т. Жумагулов отмечает, что филиалы и представительства создаются в соответствии с учредительными документами юридического лица, наделяются частью имущества юридического лица и действуют на основании положений, утвержденных юридическим лицом. Руководители филиалов и представительств выступают не от своего имени, а от имени и в интересах юридического лица на основании доверенности. Следовательно, заключая любые договоры, в том числе и трудовые, эти обособленные подразделения действуют не от своего имени, а от имени юридического лица. Иски о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, возмещении вреда и другие должны предъявляться юридическому лицу, от имени которого в суде может выступать по доверенности руководитель представительства или филиала [12].

Кроме того, можно привести еще один аргумент в поддержку данной позиции. Часть 2 с. 361 ТК Беларуси указывает на возможность заключать коллективные договоры в организациях любых организационно-правовых форм, их обособленных подразделениях (по вопросам, относящимся к компетенции этих подразделений). Однако, как справедливо указывает Е.А. Волк, при заключении коллективного договора в обо-

собленном подразделении организации стороной в этом договоре будет не само подразделение, а то юридическое лицо, в которое оно входит, поскольку ст. 1 ТК Беларуси не рассматривает обособленные подразделения организации в качестве нанимателей [13, с. 161].

Следовательно, поскольку вопрос о правосубъектности филиала (представительства) в трудовых правоотношениях не урегулирован нормами трудового законодательства и является дискуссионным, по нашему мнению, целесообразно дополнить ТК Беларуси нормой следующего содержания: *“В случае возникновения коллективного трудового спора в филиале (представительстве) юридического лица стороной коллективного трудового спора признается соответствующее юридическое лицо”*.

В соответствии со ст. 355 ТК Беларуси представителями интересов нанимателя выступают руководитель организации или лица, уполномоченные учредительными документами организации или локальными нормативными актами этих организаций. Статья 33 ТК России определяет, что под представителем нанимателя понимается “... руководитель организации или уполномоченные им лица”. В соответствии с п.44 ст. 1. ТК Казахстана представители нанимателей – физические и (или) юридические лица, уполномоченные на основании учредительных документов или доверенности представлять интересы работодателя или группы работодателей. Последнее понятие может вызвать на практике определенные разногласия ввиду того, что стороной коллективного трудового отношения на уровне организации прямо не указывается на руководителя организации, завуалировав его понятием “физические и (или) юридические лица”. Получается, что руководитель в социальном партнерстве с работниками всегда выступает только через своих представителей. Е. Нургадиева, отмечает, что как показывает анализ, наиболее распространенными являются трудовые споры о выполнении условий заключенного коллективного договора, поэтому следует особо подчеркнуть, что они возникают на уровне организации и ответственность по соблюдению этих условий, в частности, условий труда, несет конкретный руководитель как представитель работодателя [14]. В этой связи, на наш взгляд, наиболее удачным является определение, данное в ТК Беларуси и России.

В Беларуси представительство интересов нанимателей на республиканском, отраслевом и территориальном уровнях осуществляют соответствующие объединения нанимателей.

А.А. Войтик указывает, что объединения нанимателей представляют собой некоммерческие организации, создаваемые с целью представительства интересов своих членов в социально-экономической сфере. Организации (союзы, ассоциации) нанимателей призваны формулировать и защищать интересы своих членов прежде всего во взаимодействиях и взаимоотношениях с профессиональными союзами [15, с. 256].

На республиканском уровне от имени нанимателей выступает Союз некоммерческих организаций “Белорусская конфедерация промышлен-

ников и предпринимателей (нанимателей)”. Однако данный союз ни по представительности, ни по правовому статусу не может ни в коей мере конкурировать с ФПБ. По экспертным данным, членами объединений нанимателей являются не более 1–2% от общего количества субъектов хозяйствования, на которых работает 5–30% активно занятого в экономике населения. Если говорить о правовом статусе объединений нанимателей, то следует подчеркнуть, что специального законодательства о порядке создания и деятельности объединений нанимателей в Республике Беларусь нет, несмотря на то, что в ч. 2 ст. 14 Конституции Беларуси прямо говорится об “объединениях нанимателей” как субъектах социального партнерства. Данная проблема характерна и для трудового законодательства Казахстана. По мнению Е. Нургалиевой, в ТК Казахстана недостаточно четко расписано понятие “объединение работодателей”, как стороны социального партнерства на республиканском, региональном и областном уровнях. Так, п. 4 ст. 263 ТК Казахстана гласит: “Полномочными представителями республиканских объединений работодателей являются представители республиканского союза (ассоциации) объединений субъектов частного предпринимательства, республиканского объединения по малому предпринимательству, республиканских отраслевых объединений субъектов частного предпринимательства”. В данном определении не присутствуют работодатели организаций государственной формы собственности, интересы которых, как правило, представляют органы исполнительной власти и местного самоуправления. Если даже и подразумевается представление их интересов указанными органами, следовало бы об этом записать, поскольку Правительство Республики Казахстан, уполномоченные органы представляют, главным образом, интересы государства, как стороны социального партнерства, а не соответствующих работодателей, деятельность которых финансируется из соответствующих бюджетов [14].

Таким образом, следует отметить, что четкое определение в трудовом законодательстве правового статуса сторон социального партнерства дает возможность выработать эффективные механизмы обеспечения стабильности в социально-трудовой сфере, поэтому следует определить правовое положение “объединений нанимателей” как в ТК Беларуси, так и в отдельных законодательных актах, как это сделано в Законе России “Об объединениях работодателей” от 27 ноября 2002 г., №156-ФЗ (в ред. от 02.07.2013 г.).

Следует отметить, что выделение такого признака коллективного трудового спора, как “коллективный субъект” разногласий не может служить основанием для признания возникшего конфликта коллективным трудовым спором. Существует второй обязательный признак, характеризующий коллективный трудовой спор, – нарушение коллективных интересов.

Отметим, что законодательство России, Беларуси и Казахстана, едино в том, что нарушение коллективных интересов может возникнуть в

части установления и изменения условий труда, заключения, дополнения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений.

Помимо указанных разногласий, ТК Казахстана к коллективным трудовым спорам относит разногласия по вопросам применения положений действующего законодательства (п. 19 ст. 1 ТК Казахстана).

Белорусский законодатель придерживается иной позиции, считая, что споры по вопросам применения законодательства о труде или невыполнения требований законодательства о труде приводят к нарушению прав конкретных работников, а это составляет предмет индивидуальных трудовых споров. Данная позиция белорусского законодателя, на наш взгляд, является спорной.

Отметим, что споры по вопросам нарушения действующего трудового законодательства, затрагивающие интересы большинства работников (задержки выплаты заработной платы, невыплата заработной платы за трудовой отпуск перед его предоставлением и т. п.), организации, отрасли или территории, при их возникновении в условиях экономического кризиса могут вызвать коллективные действия работников по защите трудовых прав и потребуют правового регулирования. Однако при подобных массовых нарушениях трудового законодательства порядок, установленный для разрешения индивидуальных трудовых споров, не приемлем именно по общим для большинства работников организации основаниям и по времени возникновения спора, что вызовет перегруженность судебной системы. Следовательно, отсутствие в легальном определении “коллективный трудовой спор” споров о праве в значительной степени снижает возможности работников в отстаивании своих трудовых прав в рамках конкретного предприятия (организации), что не способствует процессуальной экономии и препятствует предотвращению несоблюдения нанимателями в массовом порядке законодательства о труде.

Заключение

На основе проведенного исследования автором выявлено, что закрепленная в трудовом законодательстве Беларуси дефиниция “коллективный трудовой спор” нуждается в корректировке:

– одной из сторон коллективного трудового спора являются работники, в лице профсоюза или иных представительных органов. Однако в случае, если на предприятии (организации) нет профсоюза, то работники не имеют права самостоятельно выступать в качестве стороны коллективного трудового спора. Следовательно, в целях повышения эффективности защиты трудовых прав работников, в качестве одной из сторон коллективного трудового спора, необходимо закрепить коллектив работников организации (предприятия), дополнив ст. 1 ТК Беларуси определением понятия “Коллектив работников организации (ее обособленных структурных подразделений)”;

– коллективные трудовые споры о праве не включены в определение понятия “коллективный трудовой спор”, что в значительной степени снижает возможности работников в отстаивании своих трудовых прав.

Таким образом, учитывая изложенное, в целях корректировки понятийно-категориального аппарата отрасли трудового права предлагается более точное определение коллективного трудового спора. *“Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия между коллективом работников организации (ее обособленных структурных подразделений) в лице представительных органов, с одной стороны, и нанимателями (их объединениями) – с другой стороны, по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений, а также по применению трудового законодательства”.*

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации, 30 декабря 2001г., № 197-ФЗ: в ред. Закона РФ от 28.12.2013 // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”. – М., 2014.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2013 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”. – Минск, 2014.
3. Трудовой кодекс Республики Казахстан, 15 мая 2007 г., № 252- III: в ред. Закона Респ. Казахстан от 04.07.2013 // Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа : <http://www.zakon.kz> – Дата доступа : 25.01.2014.
4. **Лютов, Н.Л.** Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н.Л.Лютов. – М.: Дело, 2007. – 256 с.
5. **Лушников, А.М.** Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Проспект, 2003. – Т. 1 : Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. – 448 с.
6. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь, 22 апреля 1992 г., № 1605-XII: в ред. Закона Республики Беларусь от 17 мая 2011 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”. – Минск, 2009.
7. О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности: Закон Российской Федерации, 12 января 1996 г., № 10-ФЗ: в ред. Федерального Закона от 02 июля 2013 // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО “ЮрСпектр”. – М., 2014.
8. О профессиональных союзах: Закон Республики Казахстан, 9 апреля 1993 г., № 2107-XII: с изм. и доп. от 03 июля 2013 г. // Информационно-правовой портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.zakon.kz>. – Дата доступа : 25.01.2014.
9. **Островский, Л.Я.** Представительство работников при заключении коллективного договора / Л.Я. Островский // Юрист. – 2005. – № 1. – С. 86–87.15. **Войтик, А.А.** Объединения нанимателей в системе социального партнерства в Республике Беларусь / А.А. Войтик // Правовое обеспечение

инновационного развития экономики Республики Беларусь : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 21–22 окт. 2010 г. / редкол.: И.Н. Колядко (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Позитив-центр, 2010. – 552 с., с. 256.

10. **Волк, Е.А.** Нормативные соглашения в трудовом праве : монография / Е.А. Волк. – Минск : Амалфея, 2013. – 164 с.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – 3-е изд., перераб. и доп. – Минск, 2005. – 1136 с.
12. **Жумагулов, Б.Т.** Работодатель как сторона трудового договора / Б.Т. Жумагулов // Вестник КарГУ. – 2010. – № 3. – С. 10–16.
13. **Волк, Е.А.** Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права : теория и практика / Е.А. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, 2012. – 292 с., с. 161.
14. **Нургалиева, Е.** Пути совершенствования законодательства о коллективных трудовых спорах и забастовках / Е. Нургалиева Информационный портал [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа : <http://www.zakon.kz/4491238-puti-sovershenstvovanija.html>. – Дата доступа : 26.01.2014.

Поступила в редакцию 24.04.2014 г.