БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УДК 349.22(476) (094)

ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО
АНЖЕЛИКА ВАСИЛЬЕВНА

ПРАВООТНОШЕНИЯ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата юридических наук

по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Минск, 2015

Научная работа выполнена в Белорусском государственном университете

Научный руководитель: **Шишко Георгий Борисович**
кандидат юридических наук, профессор, профессор кафедры конституционного права Белорусского государственного университета юридического факультета

Официальные оппоненты: **Таранова Татьяна Сергеевна**
доктор юридических наук, профессор, заведующая кафедрой гражданско-правовых дисциплин факультета права учреждения образования «Белорусский государственный экономический университет»

Важенкова Татьяна Николаевна
кандидат юридических наук, доцента, доцента кафедры гражданского и хозяйственного права факультета управления Института управленческих кадров Академии управления при Президенте Республики Беларусь

Оппонирующая организация: **Учреждение образования «Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь»**

Защита состоится 22 апреля 2015 г. в 14.30 на заседании совета по защите диссертаций Д 07.02.01 при Национальном центре законодательства и правовых исследований Республики Беларусь по адресу: 220050, г. Минск, ул. Берсона, д. 1а, 3-й этаж, аудитория 339 (диссертационный зал), e-mail: center@pmrb.gov.by, тел. (017) 200-12-25, 226-44-42.

С диссертацией можно ознакомиться в государственном учреждении «Президентская библиотека Республики Беларусь».

Автореферат разослан «18»марта 2015 года.

Ученый секретарь
совета по защите диссертаций,
кандидат юридических наук, доцент Н.И. Тарасевич

ВВЕДЕНИЕ

Развитие юридической мысли свидетельствует о том, что право возникает и трансформируется в зависимости от социальных потребностей, характера общественных отношений. Содержание права чаще всего предопределяется экономическими процессами, которые обусловливают правовые явления на конкретном этапе эволюции общества. С реформированием законодательства Республики Беларусь, развитием различных форм собственности и хозяйствования значительно расширились возможности участия граждан в защите своих экономических и социальных интересов.

В Конституции Республики Беларусь признается право на защиту экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку.

Имеющиеся недостатки, несмотря на постоянное совершенствование правового регулирования вопросов, касающихся защиты гражданами своих экономических и социальных интересов, наличие коллизий и пробелов в нормах трудового права и практике их применения, отсутствие комплексных исследований общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров свидетельствуют об *актуальности темы* диссертационной работы.

Проблемный характер избранной темы определен следующими обстоятельствами: 1) не выявлена периодизация правового регулирования общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров на территории Беларуси в XX – начале XXI вв.; 2) не установлены принципы правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров; 3) не определены структурные элементы правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров; 4) не уточнены особенности правового статуса субъектов коллективных трудовых споров; 5) не разграничены процедурные и процессуальные правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров; 6) не раскрыт механизм реализации примирительно-посреднических и третейских процедур по разрешению коллективных трудовых споров; 7) не оптимизирован порядок организации и проведения забастовок с учетом сравнительно-правового анализа.

Основная цель диссертационной работы заключается в исследовании правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров и внесении на этой основе предложений, направленных на повышение эффективности правовых средств защиты работниками своих экономических и социальных интересов.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с научными программами (проектами), темами

Тема диссертационной работы соответствует Концепции совершенствования законодательства Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 10 апреля 2002 г. № 205, Перечню актуальных направлений диссертационных исследований в области права на 2012–2016 гг., утвержденному решением Межведомственного Совета по проблемам диссертационных исследований при Министерстве юстиции Республики Беларусь от 5 сентября 2012 г., по специальности 12.00.05 (трудовое право; право социального обеспечения), по направлениям: становление и развитие трудового права Беларуси, коллективные трудовые споры.

Диссертационное исследование выполнено в рамках следующих тем: Государственной комплексной программы научных исследований на 2006–2010 гг. «Теоретико-методологические основы устойчивого инновационного развития социально-ориентированной экономики Республики Беларусь» (ГКПНИ «Экономика и общество»), утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 ноября 2005 г. № 1339 (номер государственной регистрации – 20501339); Государственной программы научных исследований на 2011–2015 гг. «Гуманитарные науки как фактор развития белорусского общества и государственной идеологии» (ГПНИ «История, культура, общество, государство»), утвержденной постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 9 июня 2010 г. № 886 (номер государственной регистрации – 21000886); «Проблемы гармонизации цивилистических и публичноправовых методов регулирования в контексте инновационного развития экономики» на 2011–2015 гг. (номер государственной регистрации – 20113529), разрабатываемой кафедрой гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета.

Цель и задачи исследования

Цель работы – провести комплексное исследование актуальных проблем механизма правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров, научно обосновать и разработать теоретические положения и выводы, практические предложения и рекомендации по совершенствованию актов законодательства о труде, направленные на взаимные соглашения и уступки сторон. Для достижения указанной цели потребовалось решение следующих задач:

– определить исторические этапы становления и развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров в целях избрания более эффективных способов разбирательства;

– установить принципы правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров;

– осуществить теоретический анализ правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров, исходя из системного подхода, выделить состав структурных элементов;

– выявить особенности правового статуса субъектов – сторон и участников правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров;

– рассмотреть соотношение и провести разграничение процедурных и процессуальных правоотношений, возникающих при разрешении коллективных трудовых споров;

– научно обосновать предложения по выработке действенного механизма реализации примирительно-посреднических и третейских процедур при разрешении кол-

лективных трудовых споров;

– раскрыть особенности правового регулирования организации и проведения забастовок на основе сравнительно-правового исследования, разработать предложения по совершенствованию законодательства в данной области.

Объектом диссертационной работы являются правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, состояние реальных правовых связей сторон, сознательно-волевые действия и фактические поступки субъектов.

Предметом исследования является совокупность научных гипотез, положений, концепций, идей, взглядов ученых, правовых норм, направленных на регулирование общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров.

Научная новизна исследования определяется тем, что теоретические и практические вопросы правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров впервые стали предметом комплексного научного исследования в Республике Беларусь.

Положения, выносимые на защиту

1. *Периодизация* правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров на территории Беларуси в XX – начале XXI вв., включающая: первый период – 1919–1929 гг.; второй период – 1929–1959 гг.; третий период – 1959–1989 гг.; четвертый период – 1989 г. – по настоящее время. Данная периодизация разработана на основе концептуальных подходов ученых, выделявших примирительный порядок разбирательства, различные формы достижения согласия, взаимные уступки и возможность принятия решения, обязательного для сторон, а также с учетом проведенного в работе анализа политических и экономических факторов. Особую историко-правовую ценность имеет период 1919–1929 гг., часть процедур из этого периода в настоящее время учтена законодателем в регулировании примирительного порядка разрешения коллективных трудовых споров. Обоснованы и сформулированы предложения о дальнейших направлениях совершенствования актов законодательства о труде (Приложения А, Б, В).

Представленной периодизации соответствуют три группы *принципов*, лежащих в основе установления правового регулирования рассматриваемых общественных отношений: 1) характерные для нормативных правовых актов этапа становления и развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров – специальные принципы; 2) вытекающие из конституционных положений – общие принципы; 3) присущие нормотворчеству современного этапа, отражающие сложность урегулирования этих отношений (коллективные трудовые споры о праве и споры об интересе) – специфические принципы (Приложение А).

2. Исходя из системного подхода, сделан и теоретически аргументирован вывод о *структуре* правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, предложено определение понятия этого правоотношения, отражающее такие структурные элементы его состава, как субъект, субъективные права и обязанности сторон (содержание), объект, реальное (фактическое) поведение субъектов (форма). *Правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров* – это юридическая форма реального (фактического) поведения по урегулированию разногласий субъектов коллективных трудовых отношений, связанных между собой непосредственной и опосредованной реализацией взаимных прав и обязанностей на основании закрепленных в нормативных правовых актах принципов.

3. Выявленные особенности правового положения двух групп *субъектов* – сторон и участников правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров.

Сформулированные прикладные рекомендации по совершенствованию актов законодательства о труде, направленные на *расширение диспозитивных начал* правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров, *стимулирование* нанимателя, собственника имущества к детализации положений учредительных документов и локальных нормативных правовых актов, предусматривающие:

– непосредственное достижение письменных соглашений самими сторонами коллективного трудового спора, право на самостоятельный выбор ими примирительно-посреднического и третейского органа; дополнение Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) ст. 378^1 об административной ответственности нанимателя *за уклонение от участия* в переговорах, в организации собраний и конференций, в иных процедурах, а также о праве работников в данном случае приступить к организации и проведению забастовки (Приложение А);

– восстановление в ч. 3 ст. 380 ТК ранее действовавшего положения об избрании в состав примирительной комиссии *нейтрального члена*, путем изложения его в виде рекомендательной нормы;

– дополнение ч. 2 ст. 381 ТК указанием *на обязательность исполнения договоренностей*, достигнутых на заседании членами примирительной комиссии (Приложение Б);

– размещение статьи о *посредничестве* перед ст. 380, 381 ТК, определение в данной статье понятия процедуры посредничества с целью развития системы частных посреднических организаций (Приложение Б);

– уточнение в ч. 1 ст. 383 ТК, по аналогии с правовым положением третейского суда, определения понятия трудового арбитража, а также установление в ч. 7 данной статьи дополнительных *случаев исключительной компетенции* трудового арбитража (Приложение Б);

– дополнение ч. 1 ст. 384 ТК положением, расширяющим перечень лиц, привлекаемых в качестве *внештатных* трудовых арбитров (Приложение Б);

– закрепление в ТК права работников на объявление и проведение *забастовки без предварительных процедур* в случае повторного возникновения в течение одного года аналогичного по предмету коллективного трудового спора, решение по которому было принято в пользу работников.

4. Научно обоснованный вывод, сделанный на основе исследования *процедурных и процессуальных правоотношений*, согласно которому для достижения ожидаемого результата при разрешении коллективных трудовых споров необходим механизм повышающий эффективность реализации норм, предполагающий:

– совершенствование законодательства о коллективных трудовых спорах, в частности внесение изменений и дополнений в гл. 36 ТК, с учетом универсальных «обслуживающих» трудовое право норм административного и гражданского законодательства;

– последовательное развитие правового института процедурные и процессуальные нормы по разрешению коллективных трудовых споров.

5. Предложенные для более полного учета существующих различений в реализации *механизма* правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров *меры* производственно-экономического, социально-партнерского и организационно-правового характера, включающие:

– конкретные превентивные формы взаимодействия, которые могут способствовать предупреждению коллективных трудовых споров, выявленные на основе проведенного эмпирического анализа справок о посещении организаций трудовыми арбит-

рами, докладных записок об изучении коллективных договоров, материалов дел по коллективным трудовым спорам 2008–2012 гг.;

– классификацию (по совокупности юридических фактов) причин и условий возникновения коллективных трудовых споров. *Первая группа* задается неконкурентоспособностью товаров, работ и услуг, изношенностью основных фондов, несвоевременностью внедрения новых технологий и иными факторами. *Вторая группа* связана с неисполнением актов законодательства о труде, коллективных договоров (соглашений). *Третья группа* обуславливается несвоевременностью перечисления на счета профсоюзов членских взносов удержанных из заработной платы, а также декларативностью отдельных положений коллективных договоров (соглашений);

– определения терминов «примирительная процедура», «примирительно-посредническая процедура» и «третейская процедура» (Приложение А).

6. Сформулированы предложения и рекомендации, направленные на конкретизацию положений ТК *об организации и проведении забастовок*, устанавливающих:

– в ч. 1 ст. 388 – целевой признак проведения забастовки путем дополнения данной нормы словами *«самозащиты работниками своих экономических и социальных интересов»* (с учетом предложения о внесении в ст. 395 положения о незаконности проведения забастовок солидарности) (Приложение В);

– в ст. 389^1 – полномочия органа, *возглавляющего забастовку,* который действует в пределах прав, определяемых в положение, представляет интересы работников, информирует трудовой коллектив о ходе урегулирования разногласий. При возобновлении отложенных или приостановленных забастовок, предусмотренных ст. 393, восстанавливаются полномочия органа, который возглавлял забастовку, при этом повторного принятия решения о забастовке не требуется. В случае невыполнения нанимателем условий достигнутых соглашений полномочия органа, который возглавлял забастовку, также восстанавливаются, данный орган имеет право направлять уведомление нанимателю за три рабочих дня до начала проведения забастовки, но не позже одного года с момента урегулирования разногласий (Приложение В);

– в ст. 390^1 – *запрет замены* бастующих иными работниками на период проведения забастовки (кроме случаев обеспечения необходимого минимума работ (услуг)), *приема* на работу других работников, *отстранения* от работы и *увольнения* работников в связи с их участием в коллективном трудовом споре и в забастовке (Приложение В);

– в ст. 396 – недопущение, в случае отказа в удовлетворении иска о признании забастовки незаконной, проведения процедуры *сокращения* численности или штата работников, *ликвидации* или *реорганизации* субъекта хозяйствования во время урегулирования разногласий или в течение года после урегулирования разногласий (Приложение В);

– в ст. 392 – создание *специального забастовочного фонда* как источника компенсации заработной платы работникам, участвующим в забастовке, и убытков нанимателя (Приложение В). При этом выплаты за ущерб, причиненный в результате забастовки третьим лицам, которые понесли убытки в связи с проведением забастовки и имеют неисполненные или ненадлежащим образом исполненные обеспеченные договором обязательства, возмещаются нанимателем в качестве меры имущественной ответственности;

– в ч. 1 ст. 395 – ограничение реализации права на проведение забастовок в период *введения чрезвычайного* или *военного положения,* в ч. 2 данной статьи – *право местного исполнительного и распорядительного органа* на обращение в суд с заявлени-

ем о признании забастовки незаконной на основании невыполнения нанимателем коллективных договоров (соглашений) и необеспечения минимума необходимых работ (услуг) (Приложение В);

– в ст. 399 – нормы об *административной* и *дисциплинарной ответственности* за неправомерные действия в период объявления и проведения забастовки (Приложение В).

Личный вклад соискателя ученой степени

Диссертационная работа представляет собой самостоятельное комплексное научное исследование теоретических и практических аспектов механизма правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров. По теме исследования сформулированы положения, выводы, предложения и рекомендации.

Апробация диссертации и информация об использовании ее результатов

Основные результаты диссертационного исследования докладывались:

на международных и республиканских научных и научно-практических конференциях: «Актуальные проблемы экономического развития Республики Беларусь и его правового регулирования» (Минск, 12 июня 2008 г.); «Проблемы унификации законодательства в Содружестве Независимых Государств и Европейском Союзе» (Минск, 10–11 октября 2008 г.); «Наука – образованию, производству, экономике» (Минск, 5 апреля 2009 г.); «Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения» (Москва, 27–30 мая 2009 г.); «Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь)» (Минск, 6 ноября 2009 г.); «Структурная перестройка национальной экономики в современных условиях» (Минск, 3 декабря 2009 г.); «Проблемы ответственности в современном праве» (Москва, 10– 11 декабря 2009 г.); «Роль профсоюзов в современном обществе» (Минск, 18–19 марта 2010 г.); «Актуальные проблемы использования примирительных процедур как формы разрешения споров в национальном и международном праве» (Минск, 23 апреля 2010 г.); «Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения» (Москва, 26–29 мая 2010 г.); «Актуальные проблемы экономического развития Республики Беларусь и его правовое регулирование» (Минск, 30 сентября 2010 г.); «Правовое обеспечение инновационного развития экономики Республики Беларусь» (Минск, 21–22 октября 2010 г.); «Теоретические и практические проблемы правоприменения» (Минск, 2010 г.); «Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования» (Москва, 3 ноября 2010 г.); «Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ)» (Москва, 25–28 мая 2011 г.); «Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве» (Минск, 14–15 октября 2011 г.); «Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения» (Москва, 23–26 мая 2012 г.); «Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения» (Москва, 29 мая–1 июня 2013 г.); «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення». (Киев, 25–26 апреля 2013 г.); «Достойный труд и социальная справедливость» (Москва, 21 февраля 2013 г.); «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (Харьков, 27–28 сентября 2013 г.); «Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права» (Минск, 1–2 ноября 2013 г.);

на заседаниях и научно-методологическом семинаре кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета.

Опубликование результатов диссертации

Полученные в результате проведенного исследования положения, выводы, предложения, рекомендации нашли отражение в 35 публикациях, из них 8 статей в научных изданиях, включенных в Перечень научных изданий Республики Беларусь для опубликования результатов диссертационных исследований (2,5 авторских листа), 1 статья в научно-практическом журнале, 3 статьи в зарубежных изданиях (1,2 авторских листа), 1 статья в сборнике научных трудов, 21 публикация в материалах конференций (5 – в соавторстве), 1 производственно-практическое издание в других публикациях (5,3 авторских листа). Общий объем опубликованных работ без соавторства составляет около 9 авторских листов.

Структура и объем диссертации

Диссертация состоит из перечня сокращений и условных обозначений, введения, общей характеристики работы, трех глав, включающих восемь разделов, заключения и приложений. Полный объем диссертации составляет 113 страниц, семь приложений занимают 16 страниц, библиографический список из 325 наименований, в том числе 35 публикаций соискателя, размещен на 28 страницах.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

Первая глава **«Общетеоретические и исторические аспекты правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров»** состоит из двух разделов.

В *первом разделе* исследуются вопросы разработанности теории и практики разрешения коллективных трудовых споров, выявляются существенные правовые пробелы, обосновывается позиция автора о необходимости проведения научного исследования.

Во *втором разделе,* исходя из проведенного анализа политических и экономических факторов, определена периодизация правового регулирования общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров на территории Беларуси в XX – начале XXI вв., включающая: первый период – 1919–1929 гг., второй период – 1929–1959 гг., третий период – 1959–1989 гг., четвертый период – 1989 г. – по настоящее время.

При характеристике периода 1919–1929 гг. автором отмечается позиция ученых, которые выделяли примирительный порядок разбирательства, различные формы достижения согласия, взаимные уступки, возможность принятия обязательного решения. Во время НЭПа происходила определенная демократизация трудового законодательства, возобновилась практика заключения коллективных договоров, развивались правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, которым были присущи как отрицательные, так и положительные моменты. Высказанные в указанный период научные суждения об особенностях коллективных трудовых споров позже получили развитие в работах современных ученых и поддерживаются автором. Правовое регулирование коллективных трудовых споров в данный период, характеризовалось окончательным формированием примирительного и принудительного порядка разбирательства, в том числе в особых сессиях народных судов.

Выделение периода 1929–1959 гг. обосновывается тем, что распространение административно-директивных методов управления на социально-трудовые отношения полностью исключало даже формально-согласительные процедуры по разрешению коллективных трудовых споров. При этом советская теория трудового права базировалась на постулате о невозможности антагонистических противоречий между работ-

никами и нанимателем. Возникающие разногласия по вопросам установления и изменения условий труда разрешались между вышестоящим профсоюзным и хозяйственным органом, поэтому в практику вошли директивные письма руководящих партийных и профсоюзных органов, регламентирующие процедуру ведения коллективных переговоров и содержание коллективных договоров.

Период 1959–1989 гг., по мнению диссертанта, связан с частичным возобновлением научного интереса к проблематике трудовых споров, хотя он ограничивался изучением индивидуальных трудовых споров, а споры, связанные с установлением новых условий труда, как и споры коллективного значения, почти не исследовались. При этом произошло объединение субъектного состава и объекта разногласий в индивидуальных и коллективных трудовых спорах в одно сложное правоотношение – трудовой спор. В связи с этим индивидуальные трудовые споры разрешались как споры искового характера, споры о праве; споры профсоюзного комитета, трудового коллектива с администрацией рассматривались как споры коллективного значения; споры неискового характера, т.е. споры об интересе, нормами права не регулировались и разрешались директивными методами управления.

Период 1989 г. – по настоящее время *характеризуется как основательный этап углубленного изучения правового регулирования общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров с более широких позиций. Анализируемый период следует* отсчитывать с момента приятия Закона СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»; значимым для него является также Указ Президента Республики Беларусь от 23 июля 2013 г. № 320, который определил порядок деятельности трудовых арбитражей в связи с ликвидацией Республиканского трудового арбитража. В настоящее время правовое регулирование коллективных трудовых споров осуществляется нормами Конституции, ТК и иных актов законодательства о труде.

При этом важнейшими составляющими правового регулирования указанных общественных отношений являются достижение соглашения, активное внедрение примирительно-посреднических и третейских процедур в различных формах, особое внимание уделяется *предупреждению* коллективных трудовых споров, *снятию социальной напряженности* путем согласования интересов работников и нанимателей на основе *компромиссных решений*.

В связи с выводом о необходимости различения терминов *«конфликт» и «спор»* отмечается, что конфликт – это спор, только обострившийся и не нашедший мирного разрешения, относящийся к острому разногласию, столкновению интересов, который в большей мере отражает процесс, чем результат, спор – результат неурегулированных разногласий. При этом *специфика коллективного трудового спора* состоит в том, что под ним следует понимать *разногласия,* возникающие в момент отказа нанимателя от ведения коллективных переговоров о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения.

Вторая глава «**Принципы и структура правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров»** включает три раздела. В *первом разделе* обосновывается вывод о том, что помимо прямого воздействия на регулирование прав и свобод работников, обеспечение исполнения обязанностей нанимателем необходимо установление принципов правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров, позволяющих в связи с социально-экономическим развитием, оценить эффективность нормативных правовых актов. Исходя из целей диссертационной работы, рассмотренная выше периодизация соотносится с выделенными груп-

пами принципов правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров.

Специальные принципы присущи процессу становления и развития правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров. Большая часть принципов, относимых к рассматриваемой группе, была выработана в период НЭПа, когда стороны сами устанавливали правила собственного поведения при урегулировании разногласий. К *специальным принципам* относятся: равноправие сторон в процессе; разрешение спора по инициативе и согласию сторон; самодеятельность сторон в определении условий соглашения; сведение к минимуму формальных требований к порядку урегулирования и др.

Вытекающие из Конституции начала, которые служат основой для *общих* принципов, прослеживаются на выявлении связи соответствующей нормы с другими правовыми нормами, на преломлении содержания и основной их направленности к правовому регулированию отношений по разрешению коллективных трудовых споров. Названная группа представлена закрепленными в Конституции принципами верховенства права (ст. 7), приоритета общепризнанных принципов международного права (ст. 8), регулирования экономической деятельности в интересах человека и общества (ч. 5 ст. 13), участия трудящихся в управлении предприятием, организацией и учреждением (ч. 8 ст. 13), социального партнерства и взаимодействия сторон (ч. 2 ст. 14).

На комплексном сочетании специальных и общих принципов базируются принципы современного периода, которые отражают сложность правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров (споры о праве и споры об интересе). В обоснование вывода о наличии этой *специфической группы принципов* автор определяет ее содержание, направленность, общие черты и сущностные признаки (Приложение А).

Во втором разделе исследуются структурные элементы правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров в механизме правового регулирования.

Первым структурным элементом правоотношения выступают субъекты, которые подразделяются на две большие группы: *стороны и участники*. Сторонами являются *работники* в лице их представительных органов (профсоюз, объединения профсоюзов) и *наниматель* (наниматели, объединения нанимателей). Участники – *носители субъективных прав и юридических обязанностей*, отражающих содержание правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров. Все субъекты рассматриваемого правоотношения наделяются правоспособностью, дееспособностью и деликтоспособностью в единой категории «правосубъектность».

Второй структурный элемент правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров – это *содержание субъективных прав и юридических обязанностей*, для реализации которых определенное правовое значение имеют воля, интерес и надлежащее состояние взаимных связей субъектов. Среди них выделяется субъективное право одной стороны требовать от обязанных лиц совершения предписанных им действий, должного поведения на различных стадиях урегулирования коллективного трудового спора.

С учетом анализа актов законодательства о труде сделан теоретически аргументированный вывод о наличии третьего структурного элемента правоотношения по разрешению коллективного трудового спора, каким является *объект.* С одной стороны, в качестве объекта может выступать юридически значимое *сознательно-волевое действие*, которое порождает определенное поведение и поступки субъектов. С другой стороны, речь об объекте может сводиться к реализации конкретного коллективного до-

говора или соглашения.

Реальное (фактическое) поведение субъектов правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров – четвертый структурный элемент, которому должны или могут следовать стороны и участники отношений. Отмечается, что данный структурный элемент при единстве определенных возможностей является условием для приведения в действие *содержания* субъективных прав и юридических обязанностей, при этом *формой* таких возможностей выступает соответствующее поведение самих субъектов. Исходя из проведенного анализа структурных элементов, автором сформулировано определение *правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров*.

В третьем разделе рассматривается *субъектный состав* правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров. Исходя из проведенного анализа, обосновывается необходимость совершенствования системы урегулирования разногласий, порядка и условий деятельности сторон и участников.

В отношении *примирительной комиссии* на основании принципа добросовестного ведения переговоров предлагается дополнить ТК новой нормой, устанавливающей право работников на забастовку в случае проявления любых форм *уклонения* нанимателя от участия в соответствующих процедурах (Приложение А). Обосновывается необходимость закрепления права примирительной комиссии *на услуги* лиц, которые обладают знаниями, умениями, навыками и отвечают квалификационным требованиям специалиста в указанной области, в связи с чем следует внести изменения в ч. 1 ст. 381 ТК. Предлагается вернуться к действовавшему ранее положению об избрании нейтрального члена в состав примирительной комиссии. В ч. 2 ст. 381 ТК целесообразно предусмотреть, что если стороны выразили согласие с предложениями примирительной комиссии по некоторой части положений (другая часть осталась неразрешенной), то коллективный трудовой спор не прекращается, но достигнутые договоренности должны облекаться в письменную форму и иметь для сторон обязательный характер (Приложение Б).

Применительно к правовому статусу *службы посредничества* автором сформулировано *определение* процедуры посредничества (Приложение Б). Обосновывается предложение о проведении процедуры посредничества перед заседанием примирительной комиссии. Нормы о посредничестве целесообразно применять по аналогии с медиативными процедурами при этом положения, касающиеся выборов, приобретения и прекращения полномочий, детализации прав и обязанностей, определения квалификационных требований и ответственности посредника нуждаются в закреплении в ст. 382 ТК.

Вносятся предложения о совершенствовании правового статуса органов системы трудового арбитража по аналогии с нормами о третейских судах. Аргументируется рекомендация по разработке процедурного и процессуального порядка арбитражных заседаний, который должен найти закрепление в законодательстве о коллективных трудовых спорах. Автором обосновывается иное, чем в ч. 1 ст. 383, определение *трудового арбитража*, в котором делается акцент на примирительно-посреднических и третейских процедурах, аргументируется необходимость принятия обязательных решений (Приложение Б). В ч. 7 ст. 383 ТК необходимо установить дополнительные случаи исключительной компетенции трудового арбитража. Перечень лиц, привлекаемых в качестве *внештатных* трудовых арбитров, предлагается расширить, поскольку такие должностные лица должны обладать необходимыми профессиональными знаниями и квалификацией.

Третья глава **«Процедурные и процессуальные правоотношения, возникающие при разрешении коллективных трудовых споров»** состоит из трех разделов. *В первом разделе* исследуется соотношение процедурных и процессуальных правоотношений, на основании чего осуществляется их разграничение. Отмечается, что процедурные нормы возникают в ходе упорядочения регулятивных отношений, а процессуальные нормы – в ходе защиты нарушенных или оспоренных прав. В связи с этим рассматриваются соответствующие концепции в области философии, общей теории права, различные подходы представителей административного, гражданского, трудового права, гражданского судопроизводства к понятию процедуры и процесса.

Обращается внимание на то, что в случае установления нормативного порядка урегулирования отношений между работниками и нанимателем с помощью определенных органов необходимо вести речь о наличии как процедурных, так и процессуальных прав и обязанностей их участников. Исходя из этого, выделяются *процедурные и процессуальные* правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, характеризующиеся юридическими действиями сторон в форме подписания обязательных решений, направленных на восстановление нарушенных субъективных прав и юридических обязанностей сторон, обеспеченных механизмом реализации универсальных (обслуживающих) трудовое право норм. Рассмотренные на нескольких логически последующих стадиях надлежащим образом оформленные процедурные и процессуальные положения могут быть предусмотрены в гл. 36 ТК. Реализация данного предложения будет способствовать развитию института процедурные и процессуальные нормы по разрешению коллективных трудовых споров.

Во втором разделе раскрываются особенности примирительно-посреднических и третейских процедур разрешения коллективных трудовых споров. Исследование указанных процедур позволило прийти к заключению, что стороны коллективного трудового спора могут восстанавливать свое прежнее положение путем использования *различных способов урегулирования разногласий.*

Разделяя позиции ученых, в том числе приверженцев теории конфликтологии, утверждающих, что принятые в примирительно-посреднических и третейских процедурах соглашения должны облекаться в соответствующие положения, равные по юридической силе коллективному договору, диссертант обосновывает собственное мнение, согласно которому не исключается право работников на обращение за судебной защитой.

Поскольку роль государства в урегулировании коллективных трудовых споров определяется в качестве внешней силы, которая в особых случаях может устанавливать принудительные процедуры по собственной инициативе, автором поддерживается точка зрения о том, что примирительно-третейские органы являются по своей сути согласительными учреждениями. Вносится предложение о закреплении в ТК нетрадиционных процедур, наиболее часто используемых для предотвращения спорных ситуаций.

Предложение о закреплении определения понятий *примирительной, примирительно-посреднической, третейской процедуры* в ТК основано на положении о том, что правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров можно рассматривать в виде разделенных процедур, осуществляемых на каждом последовательном сменяющем друг друга этапе (Приложение А), и единого процесса. Сделан вывод о необходимости использования служб посредничества, предусмотренных ч. 3 ст. 382 ТК, которые до настоящего времени не созданы.

В диссертационной работе представлена *классификация причин и условий возник-*

новения коллективных трудовых споров в виде сведения нескольких сходных признаков и разделения их на три комбинационные группы. Изучение материалов дел и обобщение практики урегулирования разногласий позволило автору выделить объективные и субъективные причины их возникновения: отсутствие новых современных технологий, неисполнение актов законодательства о труде, коллективных договоров и соглашений, несвоевременное перечисление взносов на счета профсоюзов и др.

В третьем разделе рассматриваются забастовочные процедуры при урегулировании разногласий. Указывается на недостаточность в ТК норм, регулирующих средства защиты работниками своих экономических и социальных интересов, в связи с этим излагаются конкретные предложения (Приложение В).

Соглашаясь с высказанным в трудоправовой литературе мнением о том, что забастовка относиться к «теории приостановления» трудового договора, автор предлагает ч. 1 ст. 388 ТК дополнить положениями, уточняющими определение забастовки: слово *«отказ»* заменить более точным словом *«приостановление»* (применительно к исполнению работниками своих трудовых обязанностей); отразить направленность проведения забастовок путем указания на то, что это *действия* против непосредственного нанимателя, отграничив тем самым забастовки от других видов протестных акций; раскрыть содержание целевого признака проведения забастовок путем дополнения определения словами *«самозащиты работниками своих экономических и социальных интересов»*.

С учетом сравнительно-правового анализа законодательства Республики Беларусь и других государств (Израиль, Великобритания) обосновывается необходимость дополнения ТК статьей 389^1, содержащей нормы о полномочиях *органа, возглавляющего забастовку*.

Предлагается также дополнить ТК ст. 390^1, устанавливающей *запрет замены бастующих иными работниками* на период проведения забастовки (кроме случаев обеспечения необходимого минимума работ (услуг)), в том числе приема на работу других работников, отстранения от работы и увольнения работников в связи с участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

Статью 396 ТК следует дополнить положением о том, что в случае отказа в удовлетворении иска о признании забастовки незаконной запрещается проведение процедуры *сокращения численности* или *штата работников*, *ликвидации* или *реорганизации* субъекта хозяйствования во время урегулирования разногласий или в течение года после проведения забастовки. В связи с этим название указанной статьи целесообразно изложить следующим образом: «Правовое положение работников во время и после проведения забастовки».

Применительно к ст. 392 ТК доказывается целесообразность внесения положения о создании *специального забастовочного фонда* как источника возмещения потерь заработной платы работников и компенсации убытков нанимателя. Забастовочный фонд также может служить источником выплат, гарантией имущественной ответственности нанимателя перед третьими лицами, которые понесли убытки в связи с проведением забастовки, имеют неисполненные или ненадлежащим образом исполненные обеспеченные договором обязательства.

В ч. 1 ст. 395 ТК внести дополнение, устанавливающее, что в период введения *чрезвычайного* или *военного* положения ограничивается (приостанавливается) реализация права на проведение забастовки. Что касается субъектов, инициирующих признание забастовки незаконной, то ч. 2 данной статьи следует дополнить положением, предусматривающим по аналогии с ранее действовавшей законодательной нормой

право местного исполнительного и распорядительного органа на обращение в суд с заявлением о признании забастовки незаконной. Поводом для такого обращения может служить невыполнение обязательств, установленных в коллективных договорах, соглашениях, заключенных с их участием, и существенное нарушение прав и законных интересов других лиц – не работников, а также невыполнение минимума необходимых работ (услуг) в отраслях экономики, осуществляемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах.

В ст. 399 ТК необходимо внести дополнение в виде норм о мерах *административной* и *дисциплинарной* ответственности за принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней. В отношении встречной коллективной, связанной с трудовыми отношениями, ответственности обосновывается вывод, согласно которому за неправомерные действия в отношении работников при проведении забастовки наниматель должен привлекаться к административной ответственности в виде штрафа, налагаемого Департаментом государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты (далее – МТиСЗ).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации

1. Обобщение научных трудов о коллективных трудовых спорах послужило основанием для вывода о том, что в разные исторические периоды состояние законодательства о порядке разрешения разногласий не было устойчивым. Динамику развития определяли политические и экономические условия, сложившиеся на территории Беларуси в следующие периоды: первый период – 1919–1929 гг., второй период – 1929–1959 гг., третий период – 1959–1989 гг., четвертый период – 1989 г. по настоящее время, влияющие на различные подходы в регулировании данных отношений. Проведенный теоретико-правовой анализ понятий «конфликт» и «спор» позволил автору детализировать положения, касающиеся специфики коллективного трудового спора, момента возникновения ситуации конфликта и разногласий [14, с. 209–212]. В процессе совершенствования законодательства о коллективных трудовых спорах с целью учета положительного предшествующего опыта целесообразно заимствовать отдельные нормы ранее действовавших нормативных правовых актов, возобновить положения, существовавшие в период НЭПа, лежащие в основе механизма реализации примирительно-посреднических и третейских процедур [1, с. 80–83; 7, с. 120; 18, с. 190–191; 29, с. 512–513].

2. Применительно к правоотношениям по разрешению коллективных трудовых споров автором предложена взаимосвязанная с периодизаций система принципов, подлежащих классификации в пределах трех групп: *специальные, общие* и *специфические* [17, с. 393; 32, с. 94–95]. Рассмотренные в научной трудоправовой литературе 1919–1929 гг. принципы становления и развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров отнесены к *специальным принципам* [3, с. 155; 17, с. 395]. Вытекающие из Конституции Республики Беларусь *общие принципы* прослеживаются на преломлении содержания и основной их направленности к правоотношениям по разрешению коллективных трудовых споров. В диссертационной работе выделена группа *специфических принципов*, сочетающая характеристики специальных и общих принципов, которая соответствует современному этапу, в связи с чем предлагается закрепить их в ТК [3, с. 156–157; 12, с. 187–189; 31, с. 451].

3. Исходя из анализа доктринальных источников, в качестве структурных элементов правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров диссертантом выделены: субъект [2, с. 53–57; 16, с. 309–310], субъективные права и обязанности сторон, объект и реальное (фактическое) поведение субъектов. Теоретическое обоснование в работе получило положение о том, что правоспособность и дееспособность совпадают с понятием правосубъектность, при этом одной из форм проявления дееспособности выступает деликтоспособность, в связи с чем правосубъектность охватывает три указанные категории в неразрывном единстве [20, с. 175], в том числе применительно к правосубъектности трудового коллектива.

К носителям правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров предложено относить следующие две группы субъектов: *стороны и участники*. *Сторонами* являются работники в лице их представительных органов (профсоюз (объединения профсоюзов)) и наниматель (наниматели, объединения нанимателей). *Участники* – примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж, собрание работников, конференция делегатов, областной (Минский городской) суд, Департамент государственной инспекции труда МТиСЗ, и иные участники – носители потенциальной возможности быть обладателями субъективных прав и юридических обязанностей как содержания правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров [12, с. 189].

Отмечается, что существенное значение в *содержании субъективных прав и юридических обязанностей сторон* и *участников* названных правоотношений, имеют воля и интерес, при этом выявляются связи сторон, среди которых выделяются возможное и должное поведение. В качестве *объекта* рассматриваемого правоотношения автором определены действия и поступки субъектов по реализации законных интересов, направленные на достижение, использование или охрану разнообразных благ. *Реальное (фактическое) поведение* субъектов правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров, которому должны или могут следовать стороны и участники, является *формой* реализации субъективных прав и юридических обязанностей, приведения в действие его содержания [12, с. 190; 33, с. 260–263; 34, с. 81–84].

4. Анализ правового статуса субъектов правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров позволил внести предложения о совершенствовании системы урегулирования разногласий, порядка и условий деятельности *сторон* и *участников*. Аргументирован вывод о необходимости закрепления в ТК норм, предусматривающих право работников на непосредственный и прямой выбор органа разбирательства исходя из конкретных обстоятельств и сложности дела [7, с. 121; 20, с. 177–178]. Доказывается обоснованность предоставления примирительной комиссии права воспользоваться услугами профессиональных лиц, ученых и специалистов, а именно воспроизвести ранее действовавшее положение об избрании в ее состав нейтрального члена, а также закрепить положение об обязательности решений примирительной комиссии [20, с. 170–171; 31, с. 451]. Предлагается дополнить ТК нормой, устанавливающей право работников на забастовку в случае уклонения нанимателя от добросовестного ведения переговоров и участия в обязательных процедурах.

В работе обосновывается позиция о необходимости развития норм о посреднике (в частности, о его квалификации, выборах, правовом статусе, полномочиях, ответственности), а также о целесообразности проведения процедуры посредничества на начальном этапе урегулирования разногласий [20, с. 172; 22, с. 80; 31, с. 451].

Автором высказывается мнение, согласно которому совершенствование системы трудового арбитража следует проводить по аналогии с нормами о третейских судах,

учитывая сходство сопоставляемых видов деятельности. При этом процессуальный и процедурный порядок арбитражных заседаний, правовое положение трудового арбитража должны быть регламентированы в законодательстве о порядке разрешения коллективных трудовых споров. Обращается внимание на необходимость уточнения перечня лиц, привлекаемых в качестве внештатных трудовых арбитров, исходя из того, что такие должностные лица, обладая надлежащими профессиональными знаниями, при квалифицированном ведении переговорного процесса способны убедить стороны коллективного трудового спора принять решение, имеющее обязательный характер [12, с. 191; 20, с. 173].

5. Доказывается, что принятые по договорной обязательности решения примирительно-посреднических и третейских органов должны иметь для сторон обязательную силу. При этом выделяются процедурный (упорядочение отношений) и процессуальный (защита нарушенных или оспоренных прав) механизмы реализации норм по разрешению коллективных трудовых споров [4, с. 59; 8, с. 353–359; 19, с. 344, 346; 23, с. 464–468]. Выражая точку зрения о необходимости введения в законодательные акты и научный оборот определение понятия процессуального правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, диссертант предлагает отразить в нем деятельность примирительно-посреднических и третейских органов [24, с. 417].

Разделяя существующие доктринальные подходы к уяснению содержания процедурных и процессуальных норм, дополняя их универсальными «обслуживающими» трудовое право нормами административного и гражданского законодательства, автор обосновывает необходимость внесения изменений и дополнений в главу 36 ТК. В связи с этим в пределах предмета трудового права может получить развитие институт процедурные и процессуальные нормы по разрешению коллективных трудовых споров [7, с. 122; 8, с. 359; 10, с. 55; 20, с. 176–177; 24, с. 422].

6. В результате рассмотрения различных процедур урегулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров автором отмечается, что стороны могут восстановить свое прежнее положение путем непосредственных переговоров, образования органа примирения, обращения в соответствующий государственный орган или использования нетрадиционных механизмов предотвращения спорных ситуаций [5, с. 197; 21, с. 186; 27, с. 375–380]. При этом уточняется, что если в результате урегулирования *спора об интересе* стороны приходят к соглашению, то принятые положения должны быть равной юридической силы с нормами коллективного договора, а в результате урегулирования *спора о праве* должна быть предусмотрена возможность проведения не только указанных процедур, но и судебного разбирательства [12, с. 193]. В связи с этим диссертантом высказываются сомнения в правильности применения одинаковых схем разбирательства и процедур разрешения к различным видам коллективных трудовых споров [27, с. 379].

Важное прикладное значение, имеет определение роли государства в разрешении коллективных трудовых споров, выделяется подход характерный традиции невмешательства государства в урегулирование разногласий, при этом диссертантом доказывается, что в определенных условиях государство может координировать действия, сглаживать социальные противоречия, вводить принудительные процедуры по собственной инициативе [13, с. 380; 21, с. 187; 22, с. 80].

В работе излагаются рекомендации о закреплении в ТК норм о таких нетрадиционных способах организации примирительно-посреднических и третейских процедур, как арбитраж по последнему предложению, арбитраж-посредничество, превентивное посредничество [27, с. 380–381], обосновывается целесообразность развития системы

частного посредничества [22, с. 80].

Комплексное ознакомление с архивными делами РТА за 2008–2012 гг., изучение материалов разбирательства на последовательных стадиях [5, с. 198; 7, с. 122; 27, с. 381; 28, с. 136–137; 35, с. 667–688] позволило автору, опираясь на классификационные признаки, систематизировать причины и условия возникновения коллективных трудовых споров [11, с. 37–41; 15, с. 190; 30, с. 539; 32, с. 96].

7. На основе сравнительно-правового анализа забастовочных процедур автором сформулированы предложения и рекомендации по совершенствованию актов трудового законодательства, в первую очередь ТК [30, с. 539]. Предлагается в ст. 388 ТК: установить конституционное право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора; исключить положение о запрете проведения забастовок в организациях на основании одной только принадлежности к определенной отрасли; уточнить дефиницию понятия «забастовка» [6, с. 151, с. 153; 7, с. 122–123; 26, с. 230].

Целесообразно также дополнить ТК ст. 389^1, определяющей порядок создания и полномочия органа, возглавляющего забастовку [7, с. 123; 25, с. 337], устанавливающей действия названного органа, связанные с формой выявления и выражения мнения работников об объявлении и проведении забастовки. В случае возобновления отложенных или приостановленных забастовок полномочия органа, возглавляющего забастовку, восстанавливаются в связи с чем повторного урегулирования разногласий и принятия решения о забастовке не требуется. В случае невыполнения нанимателем условий достигнутых соглашений полномочия органа, возглавлявшего забастовку, также восстанавливаются, и данный орган может направлять уведомление нанимателю за три рабочих дня до начала проведения забастовки, но в течение одного года после разрешения коллективного трудового спора. При этом рекомендации о дополнении ТК ст. 389^1 требуют одновременного согласования со ст. 388 ТК в отношении конкретизации видов приостановления трудовых обязанностей и со ст. 393 ТК в отношении возобновления отложенных или приостановленных забастовок.

С учетом международной практики правового регулирования забастовок диссертантом предлагается дополнить ТК ст. 390^1, определяющей запрет любых форм локаута – замены работников на период забастовки (кроме случаев обеспечения необходимого минимума работ (услуг)), увольнения работников в связи с участием в коллективном трудовом споре или в забастовке. В связи с этим ст. 396 ТК следует дополнить абзацем третьим, закрепляющим положение о недопущении сокращения численности или штата работников, ликвидации или реорганизации субъекта хозяйствования во время или в течение года после проведения забастовки [6, с. 151; 7, с. 123; 9, с. 23; 25, с. 338–339; 26, с. 228].

Аргументируется предложение о внесении изменений в ст. 392 ТК, предусматривающих создание специального забастовочного фонда как источника возмещения издержек, понесенных сторонами коллективного трудового спора во время проведения забастовки. Выводиться суждение о необходимости обеспечения гарантий *имущественной ответственности* со стороны нанимателя перед третьими лицами – не партнерами договорных обязательств [6, с. 151, с. 153; 7, с. 123; 26, с. 229, 234].

Обосновывается необходимость дополнения ст. 395 ТК новой частью, закрепляющей ограничения реализации права на проведение забастовок в период введения чрезвычайного или военного положения [6, с. 152–153; 26, с. 233, 235]. На основе проведенного анализа сделан вывод о возможности воспроизведения в ч. 2 ст. 395 ТК ранее действовавшей нормы о праве местного исполнительного комитета на обращение в

суд с заявлением о признании забастовки незаконной на основании невыполнения обязательств коллективных договоров, соглашений и необеспечения минимума необходимых работ (услуг) [6, с. 152–153; 26, с. 231, 235].

В рамках внесенных автором предложений о необходимости установления ответственности нанимателя за неисполнение принципа добросовестного ведения переговоров, уклонение от участия в обязательных процедурах, излагаются положения, вытекающие из ответственности в сфере забастовочных отношений. Обращается внимание на то, что в ст. 399 ТК за принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней необходимо, наряду с установленной уголовной ответственностью, предусмотреть также административную и дисциплинарную ответственность. При этом автор выражает мысль о том, что за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки также должна быть установлена ответственность [6, с. 151, с. 153; 7, с. 123; 26, с. 229].

Рекомендации по практическому использованию результатов

Полученные в результате диссертационного исследования предложения и рекомендации о внесении изменений и дополнений в ТК (Приложения А, Б, В) представляют определенный интерес для практической деятельности и могут быть использованы в качестве дополнительного источника информации при:

последующей комплексной корректировке ТК (Приложение Г. Заключение Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь);

подготовке к рассмотрению законопроектов, регулирующих порядок разрешения коллективных трудовых споров (Приложения Д, Е. Справка и письмо Постоянной комиссии Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь по труду и социальным вопросам);

проведении единой государственной политики в Республике Беларусь по вопросам урегулирования коллективных трудовых споров (Департамент государственной инспекции труда МТиСЗ);

заключении трехсторонних соглашений в целях предупреждения возникновения коллективных трудовых споров (Федерация профсоюзов Беларуси, наниматель или собственник имущества, трудовой арбитр);

разрешении коллективных трудовых споров, обобщении эмпирических данных (примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитр).

В настоящее время результаты научного исследования нашли применение при:

подготовке производственно-практического издания (Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : – Минск : Амалфея, 2014.– С. 667–688);

разработке электронного учебно-методического комплекса по дисциплине «Трудовое право», организации и проведении учебного процесса по курсу «Трудовое законодательство. Административное право» – Акт внедрения результатов диссертационного исследования в учебный процесс факультета технологий управления и гуманитаризации Белорусского национального технического университета от 23.10.2014 (Приложение Ж).

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ

Статьи в научных изданиях, включенных ВАК в перечень изданий для опубликования результатов диссертационного исследования

1. Ясинская-Казаченко, А.В. История и современные аспекты правового регулирования коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Право.by. – 2009. – № 3. – С. 80–84.

2. Ясинская-Казаченко, А.В. Место индивидуальных и коллективных правоотношений в трудовом праве / А.В. Ясинская-Казаченко // Труд. Профсоюзы. О-во. – 2009. – № 3. – С. 50–57.

3. Ясинская-Казаченко, А.В. Принципы коллективных трудовых споров в регулировании социально-партнерских отношений / А.В. Ясинская-Казаченко // Право.by. – 2010. – № 1. – С. 154–158.

4. Ясинская-Казаченко, А.В. Сущность процессуальных отношений, возникающих при разрешении коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Труд. Профсоюзы. О-во. – 2010. – № 2. – С. 58–60.

5. Ясинская-Казаченко, А.В. Преодоление дефектов примирительно-посреднических и третейских процедур при разрешении коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Право.by. – 2010. – № 3. – С. 196–201.

6. Ясинская-Казаченко, А.В. Некоторые вопросы трудового законодательства в регулировании забастовочных отношений / А.В. Ясинская-Казаченко // Право.by. – 2011. – № 2. – С. 150–155.

7. Ясинская-Казаченко, А.В. Некоторые основные направления совершенствования законодательства Республики Беларусь о коллективных трудовых спорах / А.В. Ясинская-Казаченко // Рос. ежегодн. труд. права / С.-Петерб. гос. ун-т ; под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб., 2012. – № 7 : 2011. – С. 120–123.

8. Ясинская-Казаченко, А.В. Сочетание и разграничение процедурных и процессуальных правоотношений при разрешении коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Рос. ежегодн. труд. права / С.-Петерб. гос. ун-т ; под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб., 2012. – № 7 : 2011. – С. 353–359.

Статьи в научно-практических журналах

9. Ясинская-Казаченко, А.В. Современные вопросы теории и практики разрешения коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Труд и социальное право. – 2013. – № 2. – С. 21–25.

Статьи в зарубежных научных изданиях

10. Шишко, Г.Б. Процедурный и процессуальный механизм реализации норм при разрешении коллективных трудовых споров в Республики Беларусь / Г.Б. Шишко, А.В. Ясинская-Казаченко // Право : науч.-теорет. журн. – 2013. – Т. 1, вып. 1. – С. 51–57. – (Научные исследования и разработки).

11. Шишко, Г.Б. Примирительно-посреднические и третейские процедуры при разрешении коллективных трудовых споров. Белорусский опыт / Г.Б. Шишко, А.В. Ясинская-Казаченко // Судья. – 2013. – № 5. – С. 37–41.

12. Ясинская-Казаченко, А.В. Соотношение теории правоотношения и практики разрешения коллективных трудовых споров по законодательству Республики Беларусь / А.В. Ясинская-Казаченко // Современная научная мысль – 2014. – № 6 – С.183–200.

Статьи в сборниках научных трудов и материалов конференций

13. Ясинская-Казаченко, А.В. Правовое регулирование коллективных трудовых споров в условиях интеграционных процессов / А.В. Ясинская-Казаченко // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы : сб. науч. тр. : в 2 т. / Бел. гос. ун-т ; редкол.: С.А. Балашенко [и др.]. – Минск, 10–11 окт. 2008. – Т. 2 : Проблемы унификации законодательства в Содружестве Независимых Государств и Европейском Союзе. – С. 380–381.

14. Ясинская-Казаченко, А.В. Понятие коллективных трудовых споров в исторической и международной правовой практике / А.В. Ясинская-Казаченко // Актуальные проблемы экономического развития Республики Беларусь и его правового регулирования : материалы III респ. науч.-практ. конф., Минск, 12 июня 2008 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; науч. ред... Г.Б. Шишко. – Минск, 2009. – С. 208–215.

15. Ясинская-Казаченко, А.В. Вопросы правового регулирования коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Наука – образованию, производству, экономике : материалы VII междунар. науч.-техн. конф., Минск, 5 апр. 2009 г. : в 3 т. / Белорус. нац. техн. ун-т ; [редкол.: Б.М. Хрусталев, Ф.А. Романюк, А.С. Калиниченко]. – Минск, 2009. – Т. 3. – С. 190.

16. Ясинская-Казаченко, А.В. Проблемы дифференциации в правовом регулировании индивидуальных и коллективных трудовых отношений / А.В. Ясинская-Казаченко // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения : материалы V Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 27–30 мая 2009 г. / Моск. гос. юрид. акад. ; под ред. К.Н. Гусова. – М., 2009. – С. 309–315.

17. Ясинская-Казаченко, А.В. Роль принципов коллективных трудовых споров в регулировании социально-партнерских отношений / А.В. Ясинская-Казаченко // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь) : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: Т.А. Белова [и др.]. – Минск, 2009. – С. 393–396.

18. Ясинская-Казаченко, А.В. Правовое регулирование коллективных трудовых споров в историко-правовом аспекте / А.В. Ясинская-Казаченко // Проблемы ответственности в современном праве : сб. материалов X междунар. науч.-практ. конф., Москва, 10–11 дек. 2009 г. / Моск. гос. ун-т. – М., 2009. – С. 189–192.

19. Ясинская-Казаченко, А.В. Вопросы юридических процедур, возникающих при разрешении коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Структурная перестройка национальной экономики в современных условиях : материалы Респ. науч.-практ. конф., Минск, 3 дек. 2009 г. / Белорус. нац. техн. ун-т ; редкол.: А.Н. Тур [и др.]. – Минск, 2010. – С. 344–348.

20. Ясинская-Казаченко, А.В. Правоприменительные отношения в сфере примирительно-посреднических процедур разрешения коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Теоретические и практические проблемы правоприменения : сб. науч. тр. / Акад. МВД Респ. Беларусь ; под ред. В.А. Кучинского. – Минск, 2010. – С. 166–179.

21. Ясинская-Казаченко, А.В. Вопросы урегулирования юридических процедур при разрешении коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Роль профсоюзов в современном обществе : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 18–19 марта 2010 г. / Междунар. ин-т трудовых отношений ; редкол.: А.И. Базылева [и др.]. – Минск, 2010. – С. 185–188.

22. Ясинская-Казаченко, А.В. К вопросу об определении места процедуры посредничества при разрешении коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Актуальные проблемы использования примирительных процедур как формы разрешения споров в национальном и международном праве : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23 апр. 2010 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Г.А. Короленок [и др.]. – Минск, 2010. – С. 79–81.

23. Ясинская-Казаченко, А.В. Определение места процессуальных правоотношений, возникающих при урегулировании коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения : материалы VI Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 26–29 мая 2010 г. / Моск. гос. юрид. акад. ; под ред. К.Н. Гусова. – М., 2010. – С. 464–468.

24. Ясинская-Казаченко, А.В. Соотношение и разграничение процедурных и процессуальных правоотношений при разрешении коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Актуальные проблемы экономического развития Республики Беларусь и его правовое регулирование : материалы респ. науч.-практ. конф., Минск, 30 сент. 2010 г. / Белорус. гос. экон. ун-т ; редкол.: Г.Б. Шишко (науч. ред.) [и др.]. – Минск, 2010. – С. 416–424.

25. Ясинская-Казаченко, А.В. Совершенствование процедурно-процессуальных норм о забастовках в условиях инновационного развития экономики / А.В. Ясинская-Казаченко // Правовое обеспечение инновационного развития экономики Республики Беларусь : материалы Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 21–22 окт. 2010 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: И.Н. Колядко (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2010. – С. 337–339.

26. Ясинская-Казаченко, А.В. Забастовочные отношения: некоторые вопросы правового регулирования / А.В. Ясинская-Казаченко // Занятость и трудоустройство в современной России: проблемы правового регулирования : материалы науч.-практ. конф., Москва, 3 нояб. 2010 г. / Рос. акад. наук, Ин-т государства и права ; отв. ред. Г.С. Скачкова. – М., 2011. – С. 227–236.

27. Ясинская-Казаченко, А.В. Особенности системы процедурных и процессуальных правоотношений при разрешении коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 25–28 мая 2011 г. / Моск. гос. юрид. акад. ; под ред. К.Н. Гусова. – М., 2011. – С. 374–381.

28. Ясинская-Казаченко, А.В. Понятие и стадии коллективных трудовых споров: дискуссионные вопросы / А.В. Ясинская-Казаченко // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. тр. по итогам междунар. науч-практ. конф., Минск, 14–15 окт. 2011 г. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол.: К.Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2012. – С. 136–139.

29. Ясинская-Казаченко, А.В. Сочетание государственного и договорного регулирования в становлении и развитии правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения : материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 23–26 мая 2012 г. / Моск. гос. юрид. акад. ; под общ. ред. К.Н. Гусова. – М., 2012. – С. 507–513.

30. Шишко, Г.Б. Защита трудовых прав и уважение интересов работников при разрешении коллективных трудовых споров в Республике Беларусь / Г.Б. Шишко, А.В. Ясинская-Казаченко // Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения. Андреевские чтения, посвященные 90-летию со дня рождения крупнейшего ученого, Заслуженного деятеля науки РСФСР Виталия Семеновича Андреева : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 29 мая – 1 июня 2013 г. / Моск. гос. юрид. акад. ; под общ. ред. К.Н. Гусова ; сост.: О.А. Шевченко, М.И. Акатнова. – М., 2013. – С. 534–540.

31. Шишко, Г.Б. Тенденции развития трудовых прав и законных интересов работников при разрешении коллективных трудовых споров Республики Беларусь / Г.Б. Шишко, А.В. Ясинская-Казаченко // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. матеріалів І міжнар. наук.-практ. конф., Київ 25-26 квітня 2013 р.) / за ред. проф. М. І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В. І. Щербини. – К. : Ніка-Центр, 2013. – С. 448– 453.

32. Шишко, Г.Б. Соблюдение трудовых прав и уважение интересов работника при разрешении коллективных трудовых споров в Республике Беларусь / Г.Б. Шишко, А.В. Ясинская-Казаченко // Достойный труд и социальная справедливость : материалы междунар. науч. конф., Москва, 21 февр. 2013 г. / Моск. гуманитар. ун-т ; отв. ред. Т.А. Сошникова. – М., 2013. – С. 90–98.

33. Ясинская-Казаченко, А.В. Структурные элементы правоотношений при разрешении коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V міждунар. наук.-практ. конф., Харків, 27–28 трав. 2013 р. / Нац. ун-т «Юрид. акад. України» ; за ред. В.В. Жернакова. – Харків, 2013. – С. 260–263.

34. Ясинская-Казаченко, А.В. О некоторых вопросах общей теории права при разрешении коллективных трудовых споров / А.В. Ясинская-Казаченко // Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права : сб. науч. тр. по итогам II Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 1–2 нояб. 2013 г. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2013. – С. 81–84.

Другие публикации

35. Ясинская-Казаченко, А.В. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : [26 июля 1999 г. № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобрен Советом Республики 30 июня 1999 г.]: Т. 2 / [А. В. Азаренко и др.; научный редактор Л. И. Липень]. – Минск : Амалфея, 2014.– С. 667–688.

РЭЗЮМЭ
ЯСІНСКАЯ-КАЗАЧЭНКА
АНЖАЛІКА ВАСІЛЬЕЎНА
ПРАВААДНОСІНЫ ПА ВЫРАШЭННІ КАЛЕКТЫЎНЫХ ПРАЦОЎНЫХ СПРЭЧАК: ТЭОРЫЯ І ПРАКТЫКА

Ключавыя словы: рознагалоссі, калектыўная працоўная спрэчка, прынцыпы дазволу, структурныя элементы, суб'екты, працэдурныя, працэсуальныя, забастовачныя праваадносіны.

Мэта працы: правесці комплекснае даследаванне актуальных праблем механізму прававога рэгулявання адносін па вырашэнні калектыўных працоўных спрэчак, навукова абгрунтаваць і распрацаваць тэарэтычныя палажэнні і вывады, практычныя прапановы і рэкамендацыі па ўдасканаленні актаў заканадаўства аб працы, накіраваныя на ўзаемныя пагадненні і саступкі бакоў.

Метады даследавання: фармальна-лагічны, дыялектычны, сістэмнага аналізу, структурна-функцыянальны, параўнальна-прававы, гісторыка-прававы і інш.

Атрыманыя вынікі і іх навізна: Праца з'яўляецца першым у Рэспубліцы Беларусь комплексным даследаваннем праваадносін па вырашэнні калектыўных працоўных спрэчак. Выяўлена перыядызацыя прававога рэгулявання адносін па вырашэнні калектыўных працоўных спрэчак. Устаноўлены прынцыпы вырашэння калектыўных працоўных спрэчак. Вызначаны структурныя элементы праваадносін па вырашэнні калектыўных працоўных спрэчак. Удакладнены асаблівасці прававога статусу суб'ектаў калектыўных працоўных спрэчак. Праведзена размежаванне працэдурных і працэсуальных праваадносін па вырашэнні калектыўных працоўных спрэчак. Прадстаўлены механізм рэалізацыі прымірэнча-пасрэдніцкіх і трацейскіх працэдур, згрупаваны прычыны і ўмовы ўзнікнення калектыўных працоўных спрэчак. Унесены рэкамендацыі аб арганізацыі і правядзенні забастовак з улікам міжнароднага вопыту. Распрацаваны прапановы па ўдасканаленні Працоўнага кодэкса.

Ступень выкарыстання. Прапановы і рэкамендацыі могуць быць выкарыстаны пры: удасканаленні заканадаўства аб калектыўных працоўных спрэчках; папярэджанні прычын і ўмоў узнікнення калектыўных працоўных спрэчак; падрыхтоўцы паартыкульнага практычнага каментарыя да Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь і метадычных рэкамендацый аб парадку вырашэння калектыўных працоўных спрэчак.

Вобласць прымянення – нарматворчая, практычная дзейнасць, навучальны працэс.

РЕЗЮМЕ
ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО АНЖЕЛИКА ВАСИЛЬЕВНА
ПРАВООТНОШЕНИЯ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Ключевые слова: разногласия, коллективный трудовой спор, принципы разрешения, структурные элементы, субъекты, процедурные, процессуальные, забастовочные правоотношения.

Цель работы: провести комплексное исследование актуальных проблем механизма правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров, научно обосновать и разработать теоретические положения и выводы, практические предложения и рекомендации по совершенствованию актов законодательства о труде, направленные на взаимные соглашения и уступки сторон.

Методы исследования: формально-логический, диалектический, системного анализа, структурно-функциональный, сравнительно-правовой, историко-правовой и др.

Полученные результаты и их новизна: Работа является первым в Республике Беларусь комплексным исследованием правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. Выявлена периодизация правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров. Установлены принципы разрешения коллективных трудовых споров. Определены структурные элементы правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров. Уточнены особенности правового статуса субъектов коллективных трудовых споров. Проведено разграничение процедурных и процессуальных правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. Представлен механизм реализации примирительно-посреднических и третейских процедур, сгруппированы причины и условия возникновения коллективных трудовых споров. Внесены рекомендации об организации и проведении забастовок с учетом международного опыта. Разработаны предложения по совершенствованию ТК.

Рекомендации по использованию. Предложения и рекомендации могут быть использованы при: совершенствовании законодательства о коллективных трудовых спорах; предупреждении причин и условий возникновения коллективных трудовых споров; подготовке постатейного практического комментария к ТК и методических рекомендаций о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

Область применения – нормотворческая, практическая деятельность, учебный процесс.

SUMMARY
JASINSKAY-KAZACHENKO
ANGELIKA VASILYEVNA
RELATIONSHIP TO RESOLVE OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES: THEORY AND PRACTICE

Keywords: differences, the collective labor dispute resolution principles, structural elements, entities, procedural, legal strike.

Objective: to conduct a comprehensive study of the actual problems of the mechanism of legal regulation of relations to resolve collective labor disputes, scientifically sound and develop theoretical propositions and conclusions, practical suggestions and recommendations for improvement of labor legislation acts aimed at the mutual agreement of the parties and concessions.

Methods: formal-logical, dialectical, system analysis, structural-functional, comparative-legal, historical-legal, analytical and others.

The results obtained and their novelty: The work is the first comprehensive study of the Republic of Belarus relations to resolve collective labor disputes. Spotted periodization legal regulation of relations to resolve collective labor disputes. Sets out the principles for resolving collective labor disputes. Identified structural elements of legal resolution of collective labor disputes. Refined features of the legal status of the subjects of collective labor disputes. They drew a distinction procedural and procedural legal resolution of collective labor disputes. The mechanism of implementation-conciliatory mediation and the arbitration procedures are grouped causes and conditions of collective labor disputes. Made recommendations on the organization and conduct of strikes based on international experience. Proposals for improving the Labour Code.

The degree of use. Suggestions and recommendations can be used to: improve legislation on collective labor disputes; cautioned by the referee causes and conditions occurrence of collective labor disputes; preparing article by article practical commentary to the Labour Code of the Republic of Belarus and the methodical recommendations on the procedure for resolving collective labor disputes.

Areas of application – normative, practical activities, the learning process.

Подписано в печать 18.03.2015 г. Формат 60x90 i/i6 Бумага офсетная Гарнитура Roman Печать цифровая. 1 печ. л. + 15 %. Тираж 60 экз. Заказ № 1247 ИООО «Право и экономика» Лицензия № 02330/0494335 от 16.03.2009 220072 Минск Сурганова I. корп. 2 Тел. 284 18 66, 8 029 684 18 66 e-mail: - Отпечатано на издательской системе KON1CA MINOLTA в ИООО «Право и экономика»