

УДК 349.22(476) (094)

**ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО А.В.
СООТНОШЕНИЕ ТЕОРИИ ПРАВООТНОШЕНИЯ И ПРАКТИКИ
РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

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

В статье исследуется совокупность общественных отношений, складывающихся в процессе разрешения коллективных трудовых споров, состояние реальных правовых связей сторон, законодательные перспективы их развития и совершенствования с учетом эффективности правоприменительной практики. Рассматриваются взгляды ученых, нормы национального и зарубежного законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров. Проводится комплексный анализ архивных материалов Республиканского трудового арбитража за период 2008–2012 гг., систематизируются причины и условия возникновения коллективных трудовых споров по признакам комбинационной группировки дел.

**YASINSKAYA-KAZACHENKO, A.V.
CORRELATION OF THEORY OF LEGAL RELATIONSHIP AND
PRACTICE OF PERMISSION OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES ON
LEGISLATION OF REPUBLIC BELARUS**

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

The article examines the totality of social relations in the process of settlement of collective labor disputes, real state legal relations of the parties, the legislative prospects for their development and improvement, taking into account the efficiency of law enforcement. Considers the views of scientists, the norms of national and international legislation on the procedure for settling collective labor disputes. Comprehensive analysis of archival materials Republican labor arbitration for the period 2008-2012. Systematized causes and conditions of collective labor disputes featured cross-classified cases.

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

Проведенный анализ основных этапов развития научных представлений о правовом регулировании коллективных трудовых споров, выполненный ранее в трудах дореволюционного, советского и современного периодов позволил поставить следующую *цель* данной статьи: исследовать механизм 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*: 1) определить исторические этапы становления и развития правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров на территории Беларуси в XX – начале XXI вв., в целях избрания более эффективных способов их разбирательства; 2) установить принципы правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров; 3) осуществить анализ общетеоретических подходов к природе правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, на основании которых выделить их структурные элементы; 4) выявить особенности правового статуса субъектов – сторон и участников правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров; 5) рассмотреть соотношение и провести разграничение процедурных и процессуальных правоотношений, возникающих при разрешении коллективных трудовых споров; 6) научно обосновать предложения по выработке действенного механизма, касающиеся реализации примирительно-посреднических и третейских процедур при разрешении коллективных трудовых споров; 7) раскрыть особенности правового регулирования организации и проведения забастовок на основе сравнительно-правового исследования, разработать предложения по совершенствованию законодательства в данной области.

Для этого были изучены научные труды, в том числе, монографии, авторефераты, диссертаций, статьи, международные документы, комментарии к законодательству, а также кодифицированные акты, учебные издания, архивные материалы и другие источники. Проведенное соотношение теории правоотношения и практики разрешения коллективных трудовых споров по законодательству Республики Беларусь, систематизация причин и условий возникновения коллективных трудовых споров может способствовать предупреждению и предотвращению коллективных трудовых споров.

Несмотря на давние дискуссии, продолжающиеся до настоящего времени, о *моментах* возникновения коллективного трудового спора необходимо отметить, что различия в терминах *конфликт* и *спор* не отражают все многообразие юридических фактов, заключаемых в них. Начало коллективного трудового спора, связывается с полноправным юридическим фактом наступлением определенных неблагоприятных правовых последствий для трудового коллектива. Такой *момент* может возникнуть

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

уже на этапе отказа нанимателя от ведения коллективных переговоров о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения. В связи с этим, *специфика коллективного трудового спора* состоит в том, что под ним необходимо понимать как *разногласия*, возникающие в момент отказа нанимателя от ведения коллективных переговоров о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения, так и урегулирование разногласий путем непосредственного и обязательного создания примирительной комиссии, возможного привлечения к участию посредника, образования трудового арбитража, организации и проведения забастовки.

1. Исходя из проведенного анализа политических и экономических факторов, определим периодизацию правового регулирования общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров на территории Беларуси в XX – начале XXI вв., включающую: первый период – 1919–1929 гг., второй период – 1929–1959 гг., третий период – 1959–1989 гг., четвертый период – 1989 г. по настоящее время.

В период 1919–1929 гг. интерес к практике разрешения коллективных трудовых споров за рубежом не ограничивался сравнительно-правовым анализом. В российском законодательстве активно велась разработка положений в этой сфере. И.С. Войтинский, исследуя в 1922 г. трудовые споры за рубежом, писал о примирительном и третейском разбирательстве как о разрешении или улаживании трудовых конфликтов (споров) [1]. С. Жаров под трудовыми спорами конфликтами понимал «споры, ... возникающие на почве применения наемного труда» [2]. Анализ соотношения терминов «конфликт» и «спор» в контексте применения их в 1919–1929 гг., показывает, что в законодательных и подзаконных актах о труде РСФСР и БССР, употреблялся только термин «конфликт».

Период 1929–1959 гг. характеризуется усилением государственного вмешательства в регулирование трудовых отношений. Локальное регулирование уступило место централизованному. Работы ученых рассматриваемого периода в большей степени касались порядка правового регулирования отношений возникающих из индивидуальных трудовых споров. В исследованиях советских авторов, в частности А.Е. Пашерстника, в 1929–1959 гг., термины «конфликт» и «спор», как правило, использовались в качестве синонимов [3].

Период 1959–1989 г. связан с развитием актов законодательства о труде, с принятием Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. [4] (вступили в силу 1 января 1971 г.). Далее Верховным Советом БССР 23 июня 1972 г. был принят КЗоТ БССР [5] (вступил в силу 1 октября 1972 г.). Анализ положений названного Кодекса в области защиты прав и свобод позволяет выделить тенденцию увеличения количества норм-гарантий и процедурных норм для работников и нанимателей. В этот период впервые предпринимаются попытки исследования коллективных трудовых споров [6; 7]. Н.Г. Александров отмечает немногочисленность споров коллективного значения, возникающих на почве

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

установления или изменения условий труда [8], поскольку конфликт подразумевает определенное противоречие интересов, при этом в социалистическом обществе у администрации и работников в принципе не могло быть антагонистических трудовых отношений [9]. С.А. Голощапов по этому поводу указывал, что трудовые споры в широком смысле рассматриваются, «как правило, профсоюзными, либо с их участием иными определяемыми законодательством органами» [10]. Что касается соотношения терминов «конфликт» и «спор» в период 1959-1989 гг., то в странах капитализма использовался термин «конфликт», а не «спор» [11; 12].

Для периода с 1989 г. по настоящее время характерно то, что особое внимание уделяется предупреждению коллективных трудовых споров, снятию социальной напряженности путем согласования интересов работников и нанимателей на основе компромиссных решений [13]. Именно поэтому социальное партнерство, будучи основой для договорного регулирования трудовых отношений с помощью соглашений и коллективных договоров, выступает одним из важнейших элементов метода трудового права [14; 15]. При этом теоретические и практические исследования правоотношений по разрешению коллективного трудового спора до сих пор находятся на начальном этапе. Внимательное изучение юридических фактов как основания возникновения, изменения и прекращения коллективных трудовых отношений, позволяет вывести положение о том, что под ними можно понимать только *юридические условия*, по которым они могут примыкать к коллективному трудовому договору. Необходимо признать юридически значимым фактом необходимость создания фактических предпосылок, юридических условий и возможностей в указанном периоде для широкого и активного введения примирительно-посреднических и третейских процедур.

2. Исследование правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров позволило соотнести периодизацию с системой принципов, предопределяющих дальнейшее развитие конкретных правовых норм и подлежащих классификации в пределах определенных групп.

Группа специальных принципов присуща процессу становления и развития правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров. К данной группе относятся следующие принципы: равноправие сторон в процессе, разрешение спора по инициативе и согласию сторон, самодеятельность сторон в определении условий соглашения, сведения к минимуму формальных требований к порядку урегулирования, мирное и объективное урегулирование, альтернативный порядок урегулирования.

Группа общих принципов основана на положениях Конституции Республики Беларусь [16], но главные черты, содержание и направленность их прослеживается на преломлении к правовому регулированию отношений по разрешению коллективных трудовых споров. Названная группа представлена закрепленными в

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

конституционными 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).

При сочетании специальных и общих образуется *группа специфических принципов*, характерных для современного этапа, в которой прослеживается сложность правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров, – это споры *о праве* и споры *об интересе*, позволяющие оценить эффективность нормативных правовых актов, увидеть их соответствие меняющимся условиям. К этой группе можно отнести:

1) *принцип соблюдения положений международных правовых актов при разрешении коллективных трудовых споров*. Этот принцип согласно ч. 1 ст. 8 Конституции Республики Беларусь предполагает имплементацию международных правовых актов, признание их частью действующего права и обеспечение этих актов в нормах белорусского законодательства о коллективных трудовых спорах;

2) *принцип взаимодействия и равноправия сторон при разрешении коллективного трудового спора*. Принцип *взаимодействия сторон* означает, что каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направлять другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров, выступить с инициативой о заключении, изменении или дополнении коллективного договора (соглашения). При определении содержания *принципа равноправия сторон* внимание акцентируется на том, что ни одна из сторон не имеет преимуществ и привилегий, обладает равными правами и возможностями в отстаивании своей позиции и защите своих интересов. Согласно законодательству государств Европейского союза каждый работник должен иметь возможность влиять на решения, которые определяют его трудовую жизнь. Для работника это означает возможность участия в принятии решения на конкретном рабочем месте – это форма *самоуправляемости трудового коллектива* при равноправном содержании автономных полномочий сторон в коллективных трудовых отношениях [17];

3) *принцип неразрывной связи равных социальных прав трудового коллектива с обязанностями перед обществом при разрешении коллективных трудовых споров*. Данный принцип означает, что права и обязанности работников и нанимателей при разрешении коллективных трудовых споров не могут существовать отдельно друг от друга. Эта *парная юридическая категория* отражается в основных правах и обязанностях работников (п. 2–6 ст. 11; п. 2, 3, 6, 11 ст. 53 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [18], в основных правах и обязанностях нанимателя (п. 2, 3, 7 ст. 12; п. 2, 3, 5 ст. 54 ТК), а также в общих правилах, регулирующих индивидуальные трудовые и связанные с ними отношения (раздел 2 ТК), коллективные трудовые отношения (раздел 4 ТК), так или иначе относящихся к

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

правовому регулированию отношений по разрешению коллективных трудовых споров;

4) *принцип гарантированности прав и свобод трудового коллектива при разрешении коллективных трудовых споров.* Данный принцип означает, что в Республике Беларусь установлена *система государственных органов контроля и надзора* с целью защиты трудовых прав граждан. К указанным органам относятся специально уполномоченные государственные органы надзора и контроля, в соответствии с ТК осуществляющие общий контроль за соблюдением законодательства о труде (ст. 462 ТК), в том числе в области исполнения коллективных договоров, соглашений (ст. 375 ТК). В систему защиты трудовых прав входит также общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, который осуществляют профессиональные союзы (ст. 463 ТК).

5) *принцип соблюдения норм законодательства при разрешении коллективных трудовых спорах.* Означает, что при вынесении решения органы, разрешающие коллективные трудовые споры, не вправе руководствоваться соображениями целесообразности, а обязаны применять нормы законодательства о труде, нормативные соглашения, локальные нормативные правовые акты, содержащие более льготные условия для работников.

6) *принцип контроля за выполнением обязательств при разрешении коллективных трудовых споров.* Данный принцип заключается в проверке соответствия фактической деятельности сторон принятым обязательствам, корректировке этой деятельности и применении санкций к виновным лицам.

7) *принцип реальности обеспечения обязательств при разрешении коллективного трудового спора.* Наиболее общий смысл этого принципа заключается в том, что возложение на нанимателя ответственности перед работниками не освобождает его от обязанности выполнить все предусмотренные обязательства. При очерчивании границ принципа реальности исполнения обязательств в рамках самих договоренностей обнаруживается, что он применим лишь на стадии нарушения обязательств. В связи с этим данный принцип может быть реализован только с помощью специального механизма принудительного влияния в случае, если наниматель добровольно не выполняет обещаний, достигнутых в результате разрешения коллективного трудового спора;

8) *принцип свободного выбора форм и способов урегулирования разногласий при разрешении коллективного трудового спора.* Данный принцип предполагает возможность работников выбирать формы и способы урегулирования разногласий, широкого использования примирительно-посреднических, третейских и альтернативных процедур разрешения коллективного трудового спора. Введение данного принципа может способствовать предоставлению работникам права на обращение в третейский суд, а также созданию специализированной коллегии по трудовым спорам при Верховном Суде Республики Беларусь.

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

Представленная *группа специфических принципов*, характерных для современного этапа, может найти свое закрепление в ТК, поскольку принципы являются отражением основополагающих начал, отправных положений, руководящих идей, практической деятельности субъектов, анализа процедур реализации этой деятельности. В связи с этим, предлагается дополнить Кодекс статьей 377¹, в которой установить исходные нормативные руководящие начала содержания конкретных норм, в *основных принципах разрешения коллективных трудовых споров*.

3. Исследование структурных элементов правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров проведено нами посредством внешней общетеоретической оценки развития коллективных трудовых отношений, связанных с механизмом правового регулирования, и внутренней практической оценки актов законодательства о труде, регламентирующих вопросы указанной проблематики.

При установлении *первого* структурного элемента правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров необходимо исходить из формулировки, содержащейся в ст. 378 ТК, в которой речь идет о *сторонах* – нанимателе (нанимателях, объединении нанимателей) и работниках в лице их представительных органов. С учетом данного подхода, к субъектам правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров относятся две группы: *стороны* и *участники*. Сторонами исследуемого правоотношения могут быть работники и наниматель. Работники в лице их представительных органов (профсоюз (абз. 12 ч. 1 ст. 1 ТК), (объединения профсоюзов)), наниматель (абз. 13 ч. 1 ст. 1 ТК) (наниматели, объединения нанимателей). Ко второй группе субъектов относятся участники правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров: примирительная комиссия (ст. 380 ТК); посредник (ст. 382 ТК); трудовой арбитраж (ст. 383 ТК); органы, принимающие решения о забастовке (собрание работников или конференция делегатов (ст. 389 ТК), областной (Минский городской) суд (ст. 395 ТК)) и иные возможные участники.

Второй структурный элемент правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров – содержание или непосредственное указание на субъективные права и юридические обязанности, по поводу которых у сторон могли возникнуть противоречия (гл. 35 и 36 ТК). Для определения содержания субъективных прав участников правоотношения по разрешению коллективного трудового спора представляется важным установить место *воли* и *интереса* в этом праве. Как отмечает О.С. Иоффе, интерес, охраняемый правом, составляет цель и предпосылку субъективной воли, которая формируется под влиянием интереса, укрепляется в процессе его осознания, выступает как осознанный интерес и является средством его удовлетворения [19]. А.К. Стальгевич при исследовании волевой природы правоотношения исходит из того, что стороны правоотношения

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

независимо от особенностей возникновения и реализации этих отношений проявляют свою индивидуально-субъективную волю: пользуются своими правами и выполняют определенные обязанности, сохраняют право обращаться к соответствующим органам за защитой своих интересов в случае их нарушения [20]. С учетом указанного особенность субъективных прав заключается в том, что – это не само поведение, а лишь *возможность* что-то требовать и совершать определенные действия (в случае споров «об интересе»), а особенность юридических обязанностей в том, что – это вид и мера должного поведения (в случае споров «о праве»). Юридическая обязанность в реализации субъективного права по коллективному трудовому спору лежит на нанимателе или на специально созданных органах, обязанных принимать все меры для эффективной защиты трудовых прав и свобод работников.

Анализ актов законодательства о труде показывает, что трудовым правом законные интересы признаются в качестве самостоятельного объекта защиты, но реализация каждого из них не гарантируется. Как справедливо отмечается в литературе, законному интересу не всегда противостоит конкретная обязанность вести себя определенным образом [21]. Считаем, что удовлетворение законного интереса для работника и нанимателя важно не менее, чем реализация субъективного права. Исходя из этого, *третьим* элементом, который может быть введен в структуру правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, является *объект* данного правоотношения.

Четвертым элементом, содержащимся в определении правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, является указание на *реальное (фактическое) поведение субъектов*, на котором еще в 1926 г. подробно останавливался А.М. Стопани в сборнике «Трудовые конфликты. Практическое руководство» [22]. Наличие у сторон правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров субъективных прав и юридических обязанностей, направленных на достижение, использование или охрану разнообразных благ и интересов, не означает еще их фактического приобретения, поскольку такая возможность связывается с их поведением.

Таким образом, исходя из единства правовой формы и материального содержания структурных элементов, представляется обоснованным сформулировать определение исследуемого правоотношения. *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.

4. С целью совершенствования правового статуса субъектов правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров целесообразно предоставить

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

примирительной комиссии право воспользоваться услугами специалистов в данной области, воспроизвести ранее действовавшее положение об избрании (назначении) нейтрального члена в ее состав, ввести обязательность решений примирительной комиссии. С учетом принципа добросовестного ведения переговоров предлагается закрепить в ТК новую норму, устанавливающую право работников на забастовку в том случае, если наниматель уклоняется от участия в соответствующих процедурах. В связи с этим предлагается дополнить Кодекс статьей 378¹ следующего содержания: «Совершение нанимателем действий, содержащих признаки уклонения от добросовестного ведения переговоров, организации собраний и конференций, участия в примирительных, примирительно-посреднических и третейских процедурах, влекут наложение штрафа Департаментом государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты, а также право работников приступить к организации и проведению забастовки. Представительный орган работников обязан не позднее двух недель с даты отказа в удовлетворении всех или части требований работников уведомить об этом Департамент государственной инспекции труда названного министерства».

На основании выявленных особенностей правового положения *посредника* предлагается дополнить статью 382 ТК частью второй следующего содержания: «Посредничество – это процедура оказания помощи независимым и незаинтересованным в исходе дела, компетентным и пользующимся доверием лицом в выработке согласованного решения на основе предложений нескольких способов урегулирования разногласий и проведении консультаций (в том числе конфиденциальных)».

Совершенствование системы трудового *арбитража* необходимо проводить по аналогии с нормами о третейских судах (в нашем случае для разрешения коллективного трудового спора). В связи с чем, предлагается новое определение трудового арбитража, более точно формулирующее его правовое положение в части первой статьи 383 ТК: «Трудовой арбитраж – это временно действующий независимый орган, создаваемый на добровольной основе по соглашению сторон и участников коллективного трудового спора, состоящий из привлеченных трудовых арбитров, принимающий в процессе примирительно-посреднических и третейских процедур решения по разрешению коллективных трудовых споров, которые могут иметь обязательный характер». При этом следует отметить, что в части седьмой статьи 383 ТК определены не все случаи *исключительной компетенции трудового арбитража*, по которым принимаются обязательные решения. С учетом этого, предлагается часть седьмую указанной статьи изложить в следующей редакции: «Решение трудового арбитража носят обязательный характер по коллективным трудовым спорам: 1) в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь; 2) об исполнении коллективных договоров, соглашений; 3) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

права на забастовку (часть третья статьи 388); 4) возникающим при заключении, изменении, дополнении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях; 5) если стороны коллективного трудового спора заключили соглашение об обязательности этого решения».

Трудовой арбитр должен уметь аргументировать, убеждать, оперировать информацией, управлять дискуссией, аккумулировать все то, что можно использовать для достижения согласия. В связи с этим, в часть первую статьи 384 ТК необходимо внести дополнение, конкретизирующее *перечень лиц*, привлекаемых в качестве трудовых арбитров и изложить данную часть в следующей редакции: «Трудовой арбитр – должностное лицо, включенное в состав созданного трудового арбитража, в качестве незаинтересованного лица, в который могут входить научные работники, общественные деятели и представители профессионального органа в целях оказания содействия в разрешении коллективного трудового спора, отвечающие требованиям, установленным в частях второй – четвертой настоящей статьи». Служебно-вспомогательный процессуальный порядок арбитражных заседаний также должен быть предусмотрен в актах законодательства о труде, его цель – закрепить распорядительные действия сторон и участников коллективного трудового спора. Для этого необходимо определить: регламент арбитражных заседаний; правила замены трудовых арбитров; очередность объяснений лиц; возможность и порядок отвода трудовых арбитров; доведение решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива и т.д.

5. Особенности специальных органов урегулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров является договорная обязательность на основе процедурных, процессуальных и охранительных норм, а также сложных, последовательных и динамических отношений. Основными субъектами процессуальных отношений по разрешению коллективных трудовых споров выступают участники – примирительно-посреднические и третейские органы (в самом широком смысле), стороны и их представители. Содержание процессуальных отношений заключается в реальных правовых связях субъективных прав и юридических обязанностей сторон и участников. Правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров могут представлять собой универсальные юридические процедуры, осуществляемые в соответствии с *обслуживающими* нормами, которые надлежащим образом могут быть объединены в ТК.

При совершенствовании законодательства о коллективных трудовых спорах, внесении изменений и дополнений в гл. 36 ТК, с учетом универсальных «обслуживающих» трудовое право норм гражданского и административного законодательства, развитии института «Процедурные и процессуальные нормы при разрешении коллективных трудовых споров», необходимо руководствоваться тем, что если стороны спора стремятся *самостоятельно* урегулировать возникшие между ними противоречия, и их права и обязанности не определены нормативно, то

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

в данном случае есть процедурные, но нет процессуальных отношений властно подключенных к их реализации. Существенным признаком процедуры является наличие предварительно установленной модели. В общем плане эта модель представляет собой *определенный порядок*, последовательность в совершении действий, операций, т.е. своего рода алгоритм, реализация которого должна привести к желаемому результату. Наличие *нормативного порядка* урегулирования отношений между работниками и нанимателем с помощью властно подключенных органов означает переход разногласий из ситуации конфликта интересов в коллективный трудовой спор и возникновение процедурных и процессуальных прав и обязанностей их участников.

Таким образом, исследование примирительно-посреднических и третейских процедур дает основания для утверждения о том, что стороны коллективного трудового спора могут восстановить прежнее положение путем непосредственных переговоров, образования органа примирения, обращения в соответствующий государственный орган или использования нетрадиционных механизмов предотвращения спорных ситуаций. Разбирательство дел при помощи указанных процедур может проводиться в целях урегулирования споров об интересе. При этом принятые решения облакаются в надлежащие нормы, которые рассматриваются как равные по юридической силе коллективному договору. Для урегулирования споров о праве должен быть предусмотрен механизм проведения не только указанных процедур, но и возможность обращения за судебной защитой. Государство может выступать в качестве внешней стороны разрешения исследуемых правоотношений и при определенных условиях устанавливать принудительные процедуры по собственной инициативе. Нетрадиционные виды примирительно-посреднических и третейских процедур чаще всего относятся к *предотвращению* спорных ситуаций, в связи с чем их закрепление допустимо в ТК.

6. Правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров можно рассматривать в виде самостоятельных примирительных, примирительно-посреднических и третейских процедур, осуществляемых на каждом последовательно сменяющем друг друга этапе, и в виде единого процесса. В связи с тем, что в трудовом законодательстве не содержится определений данных процедур, предлагается дополнить Кодекс ст. 379¹, закрепляющей их определение, детализирующих *формы и способы урегулирования разногласий*:

«Статья 379¹. Примирительная, примирительно-посредническая и третейская процедура

Примирительная процедура – обязательная последовательность действий субъектов коллективного трудового спора, направленных на достижение взаимопонимания и примирения в специально созданном на равноправных началах временном органе.

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

Примирительно-посредническая процедура – взаимосвязанная совокупность последовательных действий субъектов коллективного трудового спора в достижении согласия путем проведения консультаций (в том числе конфиденциальных), конструктивных переговоров и совершения других правомерных действий с помощью посредника.

Третья процедура – согласованная последовательность действий субъектов коллективного трудового спора, направленных на принятие рекомендательных (обязательных) решений специально созданным временным (предзабастовочным) или постоянным органом.

Исходя из комплексного анализа реализации норм права как результата объективированной деятельности [23], изучения архивных документов, справок трудовых арбитров о заключенных коллективных договорах, протоколов заседаний примирительных комиссий, постановлений и решений Республиканского трудового арбитража и иных материалов обобщения практики за 2008–2012 гг., представлена *классификация причин и условий коллективных трудовых споров по трем группам*.

Первая группа – коллективные трудовые споры специфического производственно-экономического характера – опирается на такие причины и условия, как высокий уровень кредиторской задолженности, слабое продвижение продукции на рынки сбыта, неконкурентоспособность товаров, работ и услуг, изношенность основных фондов, нехватка оборотных средств, несвоевременное внедрение новых технологий и др.

Вторая группа – коллективные трудовые споры общего социально-партнерского характера – обусловлена причинами и условиями, которые указывают на неисполнение актов законодательства о труде, коллективных договоров и соглашений. Такой характер причин и условий можно выявить из существа конкретных нарушений, который составляют около 60 процентов всех изученных дел. Среди них преобладают разногласия о системах оплаты труда и иных видах доходов работников, размерах тарифных ставок (окладов), доплатах и надбавках к ним. Некоторые дела связаны с непризнанием норм выработки завышенными, неоплатой сверхурочных работ, несоставлением графиков трудовых отпусков, невыдачей расчетных листков перед уходом в трудовой отпуск. Возникновение отдельных коллективных трудовых споров по указанной группе было вызвано такими причинами и условиями, как несвоевременное проведение аттестации рабочих мест, непредоставление повышающих доплат и дополнительных отпусков за работу с вредными условиями труда, необеспечение нормальных условий охраны труда и иными причинами.

Третья группа представляет собой смешанный тип коллективных трудовых споров, который порождается специальными организационно-правовыми причинами и условиями, при этом ему присущи некоторые черты первой группы специфического производственно-экономического и второй группы общего

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

социально-партнерского характера. К таким относятся непосредственные дела, объединенные как по признаку несвоевременности перечисления на счета профсоюзов взносов из заработной платы, так и дела, вызванные косвенными причинами, связанными с декларативностью отдельных положений коллективных договоров (соглашений), формальным подходом профсоюзов к вопросам ответственности за ненадлежащее их исполнение и применение.

Предупреждению причин и условий возникновения коллективных трудовых споров может способствовать развитие конкретных форм взаимодействия, например, заключение трехсторонних соглашений Федерации профсоюзов Беларуси, профсоюзных организаций работников, собственников имущества, нанимателей и трудовых арбитров. Желательно обеспечить координацию взаимодействия в решении данной проблемы возложить на Министерство труда и социальной защиты, которое может организовывать сотрудничество субъектов социального партнерства, проводить синхронизацию и упорядочение действий, оказывать квалифицированную юридическую помощь, осуществлять правовое просвещение, информационно-методическое обеспечение, организовывать стажировки, семинары, конференции и иные мероприятия, связанные с обменом опытом и обучением.

7. Исходя из сравнительно-правового анализа законодательства о забастовках, можно сделать вывод о необходимости внесения изменений и дополнений в ТК:

1) Статью 388 Кодекса необходимо дополнить положениями, уточняющими определение забастовки. Слово *«отказ»* заменить более точным словом *«приостановление»* в отношении выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Установить направленность проведения забастовок путем указания на то, что это действия только против непосредственного нанимателя, отграничив тем самым забастовки от других видов протестных акций, отразить содержание целевого признака забастовок словами *«самозащиты работниками своих экономических и социальных интересов»*. В связи с этим часть первую указанной статьи изложить в следующей редакции: *«Забастовка – это временное добровольное приостановление работниками исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора и самозащиты своих экономических и социальных интересов»*.

2) В статью 388 внести изменения, исключаяющие действующие *ограничения реализации права* на проведение забастовок, путем изъятия из части 3 данной статьи положения об ограничении реализации права на забастовку в той мере в какой это необходимо на основании одной только принадлежности к определенной отрасли. С этой целью дополнить указанную статью частями первой и второй следующего содержания: *«В соответствии со статьей 41 Конституции Республики Беларусь признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора, не допускается запрет забастовок в организациях на основании принадлежности к определенной отрасли»*.

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

В соответствии со статьей 23 Конституции Республики Беларусь могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в случаях, если это создает угрозу жизни и здоровью людей, в организациях железнодорожного и городского общественного транспорта (включая метро), гражданской авиации, связи, энергетики, оборонных отраслей (в подразделениях, непосредственно занятых производством продукции оборонного назначения), в государственных органах, в организациях, на которые возложено выполнение задач по обеспечению обороноспособности, правопорядка и безопасности государства, в непрерывно действующих производствах, приостановка которых связана с тяжелыми и опасными последствиями». При этом части первую и вторую считать соответственно частями третьей и четвертой.

3) Дополнить Кодекс статьей 389¹, определяющей полномочия органа, возглавляющего забастовку следующего содержания:

«Статья 389¹. Забастовочный орган

Орган, возглавляющий забастовку, действует в пределах прав, определенных в положении, представляет интересы работников, информирует трудовой коллектив о ходе урегулирования разногласий.

При осуществлении своих полномочий орган, возглавляющий забастовку, вправе созывать собрания (конференции) работников, организовывать проведение опросов, сбор подписей, заполнение бюллетеней, получать от нанимателя сведения по предмету разногласий, привлекать специалистов, приостановить или возобновить забастовку.

В случае возобновления отложенных или приостановленных забастовок, предусмотренных статьей 393 настоящего Кодекса орган, возглавляющий забастовку, восстанавливается в своих полномочиях, при этом повторного принятия решения о забастовке не требуется.

В случае невыполнения нанимателем условий достигнутых соглашений орган, возглавлявший забастовку, также восстанавливается в своих полномочиях и имеет право направлять уведомление нанимателю за три рабочих дня до начала проведения забастовки, но не позже одного года с момента разрешения коллективного трудового спора».

4) Дополнить Кодекс статьей 390¹, устанавливающей *запрет замены бастующих иными работниками* на период проведения забастовки, изложив содержание статьи следующим образом:

«Статья 390¹. Запрет замены бастующих иными работниками на период проведения забастовки

Замена бастующих иными работниками на период проведения забастовки (кроме случаев обеспечения необходимого минимума работ (услуг)), прием на работу постоянных и временных замещающих работников, отстранение от работы

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

и увольнение работников в связи с участием в коллективном трудовом споре и в забастовке запрещается.

Наниматель, применяющий к работникам санкции за участие в коллективном трудовом споре и в забастовке, виновный в совершении таких действий, привлекается к административной ответственности в виде штрафа, налагаемого Департаментом государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь».

5) В статью 392 Кодекса внести дополнения, касающиеся создания *специального забастовочного фонда* как источника компенсации заработной платы работников и убытков нанимателя. Дополнить указанную статью, после части третьей, частями следующего содержания:

«В целях компенсации заработной платы и оказания материальной помощи работникам, участвующим в забастовке трудовой коллектив вправе создавать забастовочный фонд за счет добровольных взносов и пожертвований, а также специальный страховой фонд в соответствии с коллективным договором (соглашением).

Компенсационные выплаты за ущерб, причиненный в результате забастовки третьим лицам, которые понесли убытки в связи с проведением забастовки, имеют неисполненные или ненадлежащим образом исполненные обеспеченные договором обязательства, возмещаются нанимателем в качестве меры его имущественной ответственности».

6) В статью 395 Кодекса внести дополнения, устанавливающие запрет реализации права на проведение забастовок в период введения *чрезвычайного или военного положения*, в связи с чем дополнить данную статью частью первой следующего содержания:

«В соответствии со статьей 23 Конституции Республики Беларусь, действующим законодательством признаются незаконными и не допускаются забастовки и иные способы приостановления или прекращения деятельности организаций в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер и временных ограничений».

7) Часть вторую статьи 395 Кодекса дополнить положением, предусматривающим по аналогии с прежней законодательной нормой *право исполнительного комитета* на обращение в суд с заявлением о признании забастовки незаконной на основании невыполнения обязательств, принятых в коллективных договорах (соглашениях), и необеспечения минимума необходимых работ (услуг). В связи с этим часть вторую данной статьи изложить в следующей редакции: «Заявление о признании забастовки незаконной подается нанимателем (собственником или уполномоченным им органом) и (или) прокурором, и (или) исполнительным комитетом». Поводом для такого обращения может служить невыполнение обязательств, принятых в коллективных договорах, соглашениях,

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

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, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах. Перечни минимумов необходимых работ (услуг) могут быть подготовлены Национальным советом по трудовым и социальным вопросам и внесены на рассмотрение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, по аналогии с российским опытом.

8) В статью 396 Кодекса внести изменение и дополнение, касающиеся *запрета любых форм локаута*. Дополнить указанную статью частью третьей следующего содержания: «В случае отказа в удовлетворении иска о признании забастовки незаконной запрещается проведение сокращения численности или штата работников, ликвидации или реорганизации субъекта хозяйствования во время или в течение года после проведения забастовки». В связи с этим название указанной статьи изложить в следующей редакции: «Статья 396. Правовое положение работников во время и после проведения забастовки».

9) В статью 399 Кодекса внести изменение, расширяющее *меры ответственности* за принуждение к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, в связи с чем, изложить указанную статью в следующей редакции: «Лица, которые путем насилия или угрозы применения насилия принуждают к участию в забастовке либо отказу от участия в ней, привлекаются к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности в соответствии с законодательством».

В результате проведенного научного исследования соотношения теории правоотношения и практики разрешения коллективных трудовых споров по законодательству Республики Беларусь сформулированы предложения и рекомендации, которые могут быть использованы при: 1) комплексной корректировке и совершенствовании законодательства о коллективных трудовых спорах; 2) проведении единой государственной политики в Республике Беларусь по вопросам урегулирования коллективных трудовых споров; 3) заключении трехсторонних соглашений Федерации профсоюзов Беларуси, собственников имущества и трудовых арбитров в целях предупреждения причин и условий возникновения коллективных трудовых споров; 4) разрешении конкретных коллективных трудовых споров примирительными комиссиями, посредниками и трудовыми арбитрами.

Литература и источники

1. *Войтинский И.* Примирительное и третейское разбирательство: трудовые споры и регулирование условий труда на Западе / И. Войтинский. - М. : Изд-во Всесоюз. центр. совета проф. союзов, 1922. - С. 5.

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

2. *Жаров С.* Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / Под ред. М.Н. Жемчужниковой. - М. : Юрид. изд-во Нар. комиссариата юстиции РСФСР, 1926. - С. 3.
3. *Пашерстник А.Е.* Рассмотрение трудовых споров / А.Е. Пашерстник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Госюриздат, 1956. - С. 135–140.
4. Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде: вместе с Основами законодательства: Закон СССР, 15 июля 1970 г. // Ведомости Верхов. Совета СССР. - 1970. - № 29. - Ст. 265.
5. Кодэкс законаў аб працы Беларускай ССР : Закон Беларус. ССР, 23 чэрв. 1972 г. : прыняты Вярхоўн. Саветам Беларус. ССР // Збор законаў, указаў Прэзідыума Вярхоўн. Савета Беларус. ССР, пастановаў і распараджэнняў Савета Міністраў Беларус. ССР. - 1972. - № 18. - Ст. 266.
6. *Попов В.И.* Предупреждение трудовых споров. - М. : Юрид. лит., 1981. - С. 21.
7. *Смолярчук В.И.* Законодательство о трудовых спорах: процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих / В.И. Смолярчук ; отв. ред. А.С. Краснопольский. - М. : Юрид. лит., 1966. - С. 6.
8. *Александров Н.Г.* Советское трудовое право: учеб. для вузов / ред. Н.Н. Бодерскова. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Госюриздат, 1963. - С. 348–349.
9. Советское трудовое право : учеб. для вузов / Н.Г. Александров [и др.] ; под ред. Н.Г. Александрова. - М. : Юрид. лит., 1972. - С. 505.
10. *Голощатов С.А.* Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров : учеб. пособие : в 2 ч. / отв. ред. В.Н. Толкунова. - 4-е изд. - М. : Всесоюз. юрид. заоч. ин-т, 1984. - Ч. 1. - С. 3.
11. *Киселёв И.Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. - М. : Наука, 1978. - 240 с.
12. *Усенин В.И., Баглай М.В.* Разрешение трудовых конфликтов// Правовое регулирование труда в капиталистических странах: учеб. пособие. - М., 1963. - С. 151–163.
13. *Синьков Б.Б.* Коллективно-договорное регулирование трудовых правоотношений в социальном партнерстве. Дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / - Минск, 2007. - С. 10–11.
14. Трудовое право: учеб. для вузов / Н.А. Бриллиантова [и др.] ; Акад. труда и соц. отношений ; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2009. - С. 143.
15. Фролов В., Хныкин Г. Реформа трудового права – важный шаг к социальному миру // Российская юстиция. - 1998. - № 4. - С. 19.
16. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). - 7-е изд., стер. - Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2011. 64 с.

ЮРИСПРУДЕНЦИЯ

-
17. *Постовалова Т.А.* Трудовое и социальное право Европейского Союза = Labour and Social Law of the European Union: учеб. пособие для вузов/ под ред. Х. Херрманна, С.А. Балашенко, Т. Борича. - Минск: Зор. Верасок, 2010. - С. 115-118.
18. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь № 131-З от 05.01.2013 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2014.
19. *Иоффе О.С.* Правоотношение по советскому гражданскому праву/ О.С. Иоффе. - Л. : Изд-во Ленингр. гос. ун-та, 1949. - С. 73.
20. *Стальевич А.К.* Некоторые вопросы теории социалистических правовых отношений // Советское государство и право. - 1957. - № 2. - С. 24.
21. *Стрыгина М.А.* Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - Воронеж, 2012. - С. 4.
22. Трудовые конфликты. Практическое руководство: сборник / под ред. А.М. Стопани. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Вопр. труда, 1926. – 215 с.
23. *Томашевский К.Л.* Понятие юридической и судебной практики. Содержание, формы и виды судебной практики // Актуальные проблемы трудового права: учеб.-метод. комплекс / К.Л. Томашевский; Мин. ин-т упр. - Минск, 2012. - С. 82.

ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО АНЖЕЛИКА ВАСИЛЬЕВНА – старший преподаватель кафедры «Экономика и право» факультета технологий управления и гуманитаризации Белорусского национального технического университета. Республика Беларусь, Минск (angelina_jas@mail.ru)

JASINSKI-KAZACHENKO, ANGELICA V. – Senior lecturer in "Economics and Law" faculty of management and humanization of the Belarusian National Technical University. Republic of Belarus, Minsk.
