

УДК 349.22(476) (094)

РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ НА ТЕРРИТОРИИ БЕЛАРУСИ В XX – НАЧАЛЕ XXI ВВ.

Крючков Е.В., Краснов П.В., Кутищева А.А., студенты 4 курса
Научный руководитель – Ясинская-Казаченко А.В.,
ст.преподаватель
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

1. Периодизация правового регулирования общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров на территории Беларуси в XX – начале XXI вв. 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. Данная периодизация включает в себя: первый период – 1919–1929 гг., второй период – 1929–1959 гг., третий период – 1959–1989 гг., четвертый период – 1989 г. – по настоящее время.

2. При характеристике периода 1919–1929 гг. 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 авторами. Правовое регулирование коллективных трудовых споров в данный период, характеризовалось окончательным формированием примирительного и принудительного порядка разбирательства, в том числе в особых сессиях народных судов.

3. 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 работниками 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.

4. 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.

5. Период 1989 г. – по настоящее время характеризуется как основательный этап углубленного изучения правового регулирования общественных отношений по разрешению коллективных трудовых споров с более широкими позиций. Анализируемый период следует отсчитывать с момента принятия 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.

УДК 331.5.024.5(476)

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЗАНЯТОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Купцевич П.В., студент 2 курса

Научный руководитель – Мотько Н.А., старший преподаватель
Белорусский национальный технический университет
г. Минск, Беларусь

Рациональное использование трудовых ресурсов в различных странах рыночной экономики на современном этапе сочетает два типа методов управления. Исторически сложившиеся методы характеризуются преобладанием централизации. Новые – смещением центра тяжести на децентрализованность при одновременном сохранении и оптимизации отдельных традиционных элементов государственного регулирования.

Интенсивность высвобождения и перераспределения рабочей силы зависит от множества факторов, главные из которых – изменение форм собственности, ликвидация нерентабельных и неконкурентоспособных предприятий и производств, предстоящая структурная перестройка. Поэтому данные процессы, затрагивающие коренные интересы всех слоев населения обязательно должны регулироваться. Политика занятости,