

*А.В. Ясинская-Казаченко,
кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры экономики и права,
факультет технологий управления и гуманитаризации,
Белорусский национальный технический университет,
г. Минск (Республика Беларусь),
angelina_jas@mail.ru*

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СБЛИЖЕНИЯ НОРМ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ НА ПРОСТРАНСТВЕ ЕВРАЗИЙСКОГО РЕГИОНАЛЬНОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ

Аннотация: в статье на основе исследований ученых-юристов и сравнительно-правового анализа положений национальных трудовых законодательств государств - членов Евразийского экономического союза, с учетом возможного принятия международно-правовых или типовых (модельных) наднациональных источников правового регулирования трудовых отношений, вносятся предложения о консолидации евразийской региональной правовой системы, в контексте сближения понятийного аппарата, принципов и процедур разрешения коллективных трудовых споров.

Ключевые слова: консолидация Евразийского регионального объединения; разрешение коллективных трудовых споров; сближение понятийного аппарата; стремление к общности принципов и процедур.

В условиях евразийской региональной интеграции, предполагающей объединение рынков товаров, капитала, услуг и рабочей силы возникновение коллективных трудовых споров неизбежно. При соотношении норм национального законодательства государств - членов Евразийского экономического союза (далее – ЕАЭС): Армения, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан и Россия, выявляются как сходные, так и отличительные подходы или модели разрешения конфликтов. Процессы ускорения евразийской экономической интеграции, со всей неизбежностью указывают на необходимость имплементации положений международных договоров или актов международных организаций [1], взаимного изучения положений о разрешении коллективных трудовых споров в контексте выработки консолидированного подхода, при минимально значимых различиях в нормах национальных законодательств пяти сравниваемых государств.

Правовая основа разрешения коллективных трудовых споров в государствах - членах ЕАЭС – жизненно важный элемент системы

регулирования трудовых отношений. В связи с этим у социальных партнеров государств - членов ЕАЭС могут быть варианты выбора способов поведения. От неформальных переговоров, взаимных уступок и консультаций, предоставляющих собой широкий набор услуг, с помощью которых стороны могут находить консенсус и не допускать возникновения коллективных трудовых споров. До вмешательства судебных органов в разрешение разногласий для защиты работниками своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений), право на забастовку во всех государствах - членах ЕАЭС.

1. Сравнительный анализ определения понятий «коллективный трудовой спор» в законодательстве государств - членов ЕАЭС

Анализ понятия коллективный трудовой спор в сравнительно-правовом аспекте указывает на то, что в международных документах используются два термина – «конфликт» и «спор». При этом ни в актах МОТ, ни в официальных разъяснениях экспертов не содержится определений, которые способствовали бы разграничению данных терминов. Административным советом Международного бюро труда термин «конфликт» употребляется только в отношении случаев забастовок и локаутов, в то время как термин «спор» используется в качестве обобщающего понятия, применяемого и к примирительно-посредническим процедурам, и к третейским процедурам, и к разрешению коллективных трудовых споров с осуществлением забастовок и локаутов [2, с. 32-42].

Трудовой кодекс Республики Армения (далее – ТК Республики Армения) закрепляет положение о том, что коллективный трудовой спор – разногласия между профессиональным союзом и работодателем или сторонами, имеющими право на заключение коллективного договора, по предъявленным и неудовлетворенным требованиям сторон, возникающим в ходе переговоров в связи с заключением коллективного договора, а также изменения условий, установленных законодательством, иными нормативными правовыми актами или коллективным договором, либо установления новых условий труда, заключения и выполнения коллективного договора [3].

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) дает следующее определение коллективного трудового спора. «Коллективный трудовой спор (конфликт) – это неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений» [4].

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК Российской Федерации) устанавливает дефиницию коллективного трудового спора. Это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения

условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях [5].

В законодательстве Республики Казахстан не содержится определения коллективного трудового спора, при этом в положениях Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК Республики Казахстан) содержится определение трудового спора. Трудовой спор – разногласия между работником (работниками) и работодателем (работодателями) по вопросам применения трудового законодательства Республики Казахстан, выполнения или изменения условий соглашений, трудового и (или) коллективного договоров, актов работодателя [6]. Есть необходимость обратить внимание на тот факт, что в Республике Казахстан в законодательстве было закреплено и содержится сейчас единое понятие трудового спора, которое объединяет в себе определение понятия индивидуальный трудовой спор и коллективный трудовой спор.

Трудовой кодекс Кыргызской Республики (далее ТК Кыргызской Республики) представляет понятие коллективного трудового спора – неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условия труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при согласовании и принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях [7].

Исходя из приведенных определений понятия «коллективный трудовой спор» можно выделить следующие общие для государств - членов ЕАЭС *признаки коллективного трудового спора*: первый признак – это коллективный характер; второй признак – это нарушение нанимателем (работодателем) норм трудового законодательства; третий признак – это особый предмет разногласий; четвертый признак – это субъект, который может выступить инициатором коллективного трудового спора – работники организации (и их представители); пятый признак – это количественный состав – сторона работников не должен быть менее половины от общей численности всех работающих.

Коллективный трудовой спор возникает при расхождении интересов сторон: нанимателя и работников, если в ходе коллективных переговоров стороны не смогли прийти к взаимному согласию.

В Трудовых кодексах всех пяти государств - членов ЕАЭС трудовые споры подразделяются на индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры. При этом в ТК Армении, Кыргызстана и России вразбивку закреплены определения понятий «индивидуальный трудовой спор» и «коллективный трудовой спор», хотя нет единого обобщающего определения понятия «трудовой спор». Положения ст.ст. 263, 64 ТК Республики Армении,

ст.ст. 411, 428 ТК Кыргызской Республики и ст.ст. 381, 398 ТК Российской Федерации соответственно, закрепляют определение понятий «индивидуальный трудовой спор» и «коллективный трудовой спор».

В ст. 377 ТК Республики Беларусь содержится определение понятия «коллективный трудовой спор», в то же самое время определение понятия «индивидуальный трудовой спор» не приводится. Положения ТК Республики Казахстан в ст. 1, предусматривает определение только родового понятия «трудовой спор», в то время как оперирует и двумя другими определениями понятия такими, как «индивидуальный трудовой спор» и «коллективный трудовой спор», но самостоятельное определение этих понятий в ТК Республики Казахстан не представлено.

Имеющиеся различия в государствах - членах ЕАЭС в определении понятия индивидуального трудового спора и коллективного трудового спора в дальнейшем могут негативно сказаться на отношениях по их разрешению. В связи с этим в государствах - членах ЕАЭС предстоит корректировка (изменение) норм национального законодательства в направлении их сближения, а в перспективе – создание единого правового механизма регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров, системы упорядоченных, взаимосвязанных норм законодательных актов.

Ввиду этого в положениях модельного Трудового кодекса предлагается экспериментальный вариант общего определения понятия для государств региональной экономической интеграции.

2. Анализ правового регулирования коллективных трудовых споров на территории государств - членов ЕАЭС в XIX–XX вв.

Что касается процедур разрешения коллективных трудовых споров, то усматривается как единство, тождество, синхронность и общность процедур разрешения коллективных трудовых споров государств - членов ЕАЭС, так и различия в системе органов, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров. Единство (общность) и тождество правового регулирования процедур разрешения коллективных трудовых споров – следствие двух основных факторов.

Первый – *исторический*. Действовавшее на фабриках и мануфактурах в XIX в. гражданское законодательство не устанавливало надлежащее правовое регулирование вольнонаемного труда, поскольку больше половины рабочих являлись крепостными. Вместе с тем работа без письменно оговоренных условий вызвала рост жалоб работников, что ставило местные власти в затруднение при их разборе [8, с. 13]. Как отмечает Л.С. Таль, в 30-х годах XIX в. возникает мысль о необходимости улучшения положения вольнонаемных рабочих в интересах порядка и благоустройства заведений [9, с. 12]. Князь А.Ф. Голицын предложил московскому отделению мануфактурного совета обсудить проект мер для прекращения взаимных жалоб хозяев и рабочих.

Законодательное регулирование отношений между рабочими и нанимателями начинается с принятия Положения 1835 г. «Об отношениях

между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму» [10]. В развитии положения о регулировании отношений между рабочими и нанимателями в 1882 г. профессор Московского университета Иван Иванович Янжул был назначен первым фабричным инспектором Московского округа. Согласие занять эту должность он объяснял «целью ближе познакомиться с фабрично-рабочим бытом и принести посильную пользу благому предначертанию правительства» [11, с. 17]. С утверждения фабричного закона 1886 г. [12], представлявшего собой, по словам И.И. Янжула, первый важнейший памятник нашего рабочего законодательства, начинается установление и упорядочение важнейших сторон взаимных договорных отношений рабочих с их нанимателями или хозяевами [13, с. 225].

Следует подчеркнуть, что в дореволюционной Российской империи возникли первые *примирительные учреждения*. Причем социально-трудовые отношения на начальных этапах своего развития имели конфронтационную окраску. Эффективным способом разрешения коллективных трудовых споров являлись стачки и забастовки, в качестве ответной меры предприниматели применяли локауты. Впрочем, по мере накопления опыта протестной борьбы стороны коллективного трудового спора постепенно становились на совершенно определенную позицию о бесперспективности постоянной конфронтации. В связи с этим, с периода первой русской революции преобладающим в практике улаживания коллективных трудовых споров стало создание *примирительных учреждений* из представителей рабочих и предпринимателей, к ним можно отнести: примирительные комиссии, камеры, а в период Первой мировой войны, военно-промышленные комитеты, биржи труда, которые создавались по инициативе предпринимателей с целью мобилизации промышленности для военных нужд и улаживании коллективных трудовых споров.

Все государства-члены ЕАЭС были союзными республиками в составе СССР, руководствовались сходным законодательством. В том числе – Законом СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 9 октября 1989 г. [14], многие нормы которого оказались востребованы и после их трансформации в суверенные государства. Традиционно связи между ними самими, а также с Россией позволяли использовать ее опыт правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, в том числе – отношений по разрешению коллективных трудовых споров.

Второй фактор, предопределивший единство (общность) в основных нормах о процедурах разрешения коллективных трудовых спорах – *международный*. Необходимость регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров обосновывается в Уставе МОТ: «...отказ какой-нибудь страны предоставить нуждающимся человеческие условия труда является препятствием для других народов, желающих улучшить условия труда в своих странах» [15, с. 351]. Вопросы правового регулирования коллективных трудовых споров являются важнейшими в деятельности МОТ, о чем

свидетельствуют публикации, связанные с коллективными переговорами, примирительными и арбитражными процедурами [16, с. 165-168, 212-216;].

Все государства-члены ЕАЭС являются членами Организации Объединенных Наций и Международной организации труда, стремятся соблюдать международно-правовые стандарты, среди которых особенно выделились: Всеобщая декларация прав человека (1948 г.), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) [18], конвенции № 98 «О праве на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949 г.), № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.), № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (1971 г.), рекомендации № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.), № 163 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) [19].

3. Закрепление основных принципов разрешения коллективных трудовых споров государств - членов ЕАЭС

Принципы разрешения коллективных трудовых споров не нашли надлежащего закрепления в законодательстве государств - членов ЕАЭС и теоретическое исследование их не проводилось, вместе с тем они являются важным инструментом анализа регулирующего воздействия норм. Приступим к выявлению принципов разрешения коллективных трудовых споров с помощью процесса преемственности, начнем с руководящих идей, основополагающих начал, отправных положений, которые выделялись в научно-популярной литературе еще с 1920-х гг. [2, с. 8].

Необходимо также распространить процесс восприятия норм и на положения Евразийского регионального объединения пяти сравниваемых государств – членов ЕАЭС, а именно нормы, которые предусмотрены в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (далее – МОТ).

Приведем не только в качестве руководящих идей, но и в качестве основополагающих начал, отправных положений, переработанные и дополненные принципы разрешения коллективных трудовых споров. *Принцип соблюдения полного равенства сторон в деле* означает, что каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направлять другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров, выступать с инициативой по заключению, изменению или дополнению коллективного договора (соглашения).

Данный принцип по сущности и содержанию тождествен принципу недопустимости дискриминации в регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Уместно привести мнение В. С. Нерсисянца, активного и последовательного разработчика принципа формального равенства, который подчеркивал, что право – это всеобщая и необходимая форма отношений равенства, свободы и справедливости. Формальная справедливость

определяется ученым как баланс интересов, выражение достигнутого равенства (уравненность) индивидов с учетом их статуса и круга отношений [2, с. 68], меры и формы дозволений и запретов. Исходя из положений Конвенции МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.) [2], а также обучающих работ о ведении коллективных переговоров в странах с развитой рыночной экономикой [23], правильнее вести речь не о соблюдении полного равенства сторон в деле, а об их равноправии в процессе, поскольку коллектив работников и наниматель обладают формально равными правами в процессе.

Принцип разрешения коллективного трудового спора по инициативе и согласию сторон означает, что только по инициативе и только по согласию любой из сторон допускается принять решение по его рассмотрению.

Принцип самостоятельности предусматривает самостоятельность сторон, вырабатывающих условия соглашения. Стороны являются свободными и в выборе вопросов, обсуждаемых на переговорах, и в определении условий соглашения при урегулировании разногласий. На основе *принципа примирительно-партнерского характера процессуальных форм разрешения* коллективных трудовых споров участники переговоров устанавливают правила собственного поведения при урегулировании спора. Характеризуя процесс разрешения коллективных трудовых споров в целом, нельзя утверждать, что он регулируется нормами только трудового права или только гражданского процессуального права, поскольку данные отношения входят в сферу действия общих отраслей. По своему содержанию названный принцип представляет собой полномочия органа: а) выслушать стороны и дать им возможность выразить свою точку зрения; б) разъяснить сторонам равенство процессуальных отношений, обеспечить возможность их реализации.

В соответствии с *принципом непосредственного представительства сторон в органах*, представители работников и представители нанимателя принимают непосредственное участие в формировании и работе примирительно-посреднических органов, данное положение установлено для всех государств - членов ЕАЭС. Такие органы образуются по принципу паритетности, что означает равное количество уполномоченных представителей сторон с равным количеством голосов.

Основы названного принципа были намечены еще В. И. Лениным, который в своих работах освещал положения, касающиеся: учреждения промышленных и сельскохозяйственных судов с выборными судьями от хозяев и от рабочих поровну; отмены законов, нарушающих равноправность нанимателей и нанимающихся; взаимоотношений хозяев и рабочих, в которых нельзя упустить ни одного из главных требований, но нельзя вдаваться и в частности, заполнение которых является нерациональным [2, с. 225-226]. *Принцип обязательности решений* означает, что решение органа имеет для сторон коллективного трудового спора обязательную силу и выполняется в порядке и сроки, установленные в решении. Работники и наниматель в равной

мере обязаны соблюдать положения принятого и согласованного решения.

Разрешение коллективных трудовых споров основывается также на *принципе отсутствия кассационной инстанции* относительно обжалования решений примирительно-посреднических и третейских органов. Решение, принятое по согласованию сторон и имеющее обязательную силу, не может быть обжаловано, каждая сторона выразила свое согласие относительно урегулирования противоречий.

На основе заимствования и восприятия, имеющегося исторического и международного опыта правового регулирования, с учетом возможного обособления комплексной институциональной системы норм о трудовых спорах в законодательстве государств - членов ЕАЭС при разработке принципов разрешения коллективных трудовых споров, можем придерживаться положений о непротивопоставлении типов правопонимания в государствах - членах ЕАЭС. Поиск точек их соприкосновения, концепцией, родившихся в рамках одного типа понимания права, должны воспринять идеи, разработанные в рамках других типов понимания права, или обогащать их своими идеями.

В условиях реального профсоюзного плюрализма предупреждение коллективных трудовых споров может быть обеспечено лишь, когда при принятии решений достигается согласование интересов и потребностей всех государств – членов ЕАЭС в сфере трудовых отношений – посредством объединения профсоюзных организаций независимо от их численности.

Среди факторов, способствующих в целом разрешению коллективных трудовых споров в государствах - членах ЕАЭС и снижению вероятности забастовок, следует выделить: объединение в профессиональные союзы, усиление регулятивной функции коллективных договоров (соглашений), усиление жесткости позиции судов в рассмотрении дел о привлечении к ответственности нанимателя (работодателя) за уклонение от участия в примирительных процедурах и за невыполнение коллективных договоров (соглашений). Сопоставление процедур разрешения коллективных трудовых споров в государствах - членах ЕАЭС, позволяет сделать вывод о том, что законодательство всех пяти государств имеет родственные корни и довольно близко по содержанию.

Выводы:

1. В положениях модельного Трудового кодекса предлагается экспериментальный вариант общего определения понятия коллективного трудового спора государств - членов Евразийского регионального объединения. Коллективный трудовой спор – разногласия, которые возникли между сторонами (работниками (их представителями) и наниматели (их представителями)) коллективно-трудовых отношений по поводу: 1) установления новых либо изменения существующих социально-экономических условий труда; 2) заключения, изменения, дополнения и исполнения коллективного договора (соглашения) на основе принципов и требований актов

законодательства о труде; 3) отказа нанимателя учесть экономические и социальные интересы работников, мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

2. Усматривается как единство, тождество, синхронность и общность процедур разрешения коллективных трудовых споров государств - членов ЕАЭС, так и различия в системе органов, участвующих в их разрешении. Единство правового регулирования процедур разрешения коллективных трудовых споров – следствие двух основных факторов: исторического и международного.

3. На основе заимствования и восприятия, имеющегося исторического и международного опыта правового регулирования, с учетом возможного обособления комплексной институциональной системы норм о трудовых спорах в законодательстве государств - членов ЕАЭС при разработке принципов разрешения коллективных трудовых споров, можем придерживаться следующих отправных положений: соблюдения полного равенства сторон в деле; примирительно-партнерского характера процессуальных форм разрешения; непосредственного представительства сторон в органах; обязательности решений. Следует не противопоставлять типы правопонимания в государствах международной региональной интеграции, а искать точки их соприкосновения, концепции, родившиеся в рамках одного типа понимания права, должны воспринять идеи, разработанные в рамках других типов понимания права, или обогащать их своими идеями.

Литература

1. Мрих, А. С. Трудоправовая интеграция государств Европейского союза и государств Евразийского экономического союза: Сравнительно-правовой анализ: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. С. Мрих. – Екатеринбург: УрПОУ, 2017. – 206 с.

2. Доклад Административного совета МБТ на своей сессии, состоявшейся в марте–апреле 1995 году / Междунар. бюро труда. – Женева: Междунар. бюро труда, 1995. – 42 с.

3. Трудовой кодекс Республики Армения [Электронный ресурс]: 14 дек. 2004 г., № ЗР-124: принят Национальным Собранием Республики Армения 9 нояб. 2004 г.: в ред. Закона Респ. Армения от 02.07.2016 г. № ЗР-109 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 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 от 13.11.2017 г. № 68-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г.: одобр. Советом

Федерации 26 дек. 2001 г.: в ред. Федер. Закона Рос. Федерации от 05.02.2018 № 8-ФЗ // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

6. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс]: 23 нояб. 2015 г., № 414-Ⅴ ЗРК: в ред. Закона Республики Казахстан от 30.11.2017 г. №112-ⅤI ЗРК // Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

7. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс]: 4 авг. 2004г. № 106: принят Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики 25 мая 2004 г.: в ред. Закона Кыргызской Республики от 20.11.2017 г. № 190 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

8. Хохлов, Е. Б. Очерки истории правового регулирования труда в России / Е. Б. Хохлов. – Ч. 1: Правовое регулирование труда в Российской империи. – СПб.: Спец. юрид. фак. по переподгот. кадров по юрид. наукам С.-Петерб. гос. ун-та, 2000. – 196 с.

9. Таль, Л. С. Очерки промышленного права / Л. С. Таль. – М.: Моск. науч. изд-во, 1918. – 224 с.

10. Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму // Полное собрание законов Российской империи. Собр. 2 : в 55 т. – Т. 10. – СПб., 1835. – С. 447-448.

11. Янжул, И. И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва: материалы для истории рус. рабочего вопр. и фабрич. Законодательства И. И. Янжул. – СПб.: Тип. акц. общ. Брокгауз-Ефрон, 1907. – [2], VIII, 229 с.

12. О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих: Закон Рос. Империи, 3 июня 1886 г. // Полное собрание законов Российской Империи. Собрание 3: в 33 т. – Т. 6. – СПб., 1888. – С. 3769.

13. Янжул, И. И. Воспоминания И. И. Янжула о пережитом и виденном в 1864-1909 гг. / И. И. Янжул. – М.: Гос. публ. ист. б-ка России, 2006. – 458 с.

14. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон СССР, 9 окт. 1989 г., № 580-1 // Ведомости Съезда нар. депутатов СССР и Верхов. Совета СССР. – 1989. – № 18. – С. 15-19.

15. Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами: действующие договоры, соглашения и конвенции, вступ. в силу между 1 янв. и 31 дек. 1954 г.: в 33 вып. / М-во иностр. дел СССР. – М.: Госполитиздат, 1957. – Вып. 16. – 608 с.

16. Киселев, И. Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование: учеб. пособие для вузов / И. Я. Киселёв. – М.: Норма: Инфра-М, 2001. – XI, 371 с.

*A. V. Yasinskaya-Kazachenko,
candidate of Law Sciences, associate professor,
associate professor of economy and right,
faculty of technologies of management and humanitarization,
Belarusian national technical university,
Minsk (Republic of Belarus), angelina_jas@mail.ru*

PROMISING AREAS OF CONVERGENCE FOR THE RESOLUTION OF COLLECTIVE LABOUR DISPUTES IN THE EURASIAN REGIONAL ASSOCIATION

Annotation: the article, based on the research of legal scholars and comparative legal analysis of the provisions of national labor laws of the member States of the Eurasian economic Union, taking into account the possible adoption of international legal or model (model) supranational sources of legal regulation of labor relations, introduces proposals for the consolidation of the Eurasian regional legal system, in the context of convergence of the conceptual apparatus, principles and procedures for resolving collective labor disputes.

Keywords: consolidation of the Eurasian regional Association; resolution of collective labor disputes; convergence of the conceptual apparatus; the desire for common principles and procedures.