

поиск ренты: всегда ли стабильность способствует экономическому процветанию общества? / А. С. Скоробогатов // Постсоветский институционализм — 2006 : Власть и бизнес : монография /под ред. Р. М. Нуреева. — Ростов-н/Д : Наука-Пресс, 2006. — С. 207 — 228.

3. . Скоробогатов, А. С. Экстенсивный рост банковского сектора и упадок кредитной сферы в современной России [Электронный ресурс] // Семинар молодых экономистов. — 1998. — Выпуск 6 (март), С. 78—89. — Режим доступа к журналу: <http://ie.boom.ru/Scorobogatov/Bank.htm>. — Заголовок с экрана.

4. Яковлев, А. А. Группы интересов и их влияние на процессы экономических реформ в России // Модернизация экономики России: социальный контекст : в 4 кн. / Ясин Е. Г. (ред.), Кн. 2-М. — М. :Изд. дом ГУ-ВШЭ. — 2004. — С. 9 — 31.

5. Волошенюк, В.В. Рентоориентированное поведение как норма в современной экономике Украины / В. В. Волошенюк, Н. И. Литвиненко // Научные труды ДонНТУ. Серия: экономическая.— 2009. — Выпуск 37-1. — С. 98 — 102.

6. Дементьев, В.В. Экономика как система власти / В. В. Дементьев / ДонНТУ. — Донецк: Каштан, 2003. — 404 с.

УДК 349.22(476) (094)

## **О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ НОРМАТИВНОГО ЗАКРЕПЛЕНИЯ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Ясинская-Казаченко А.В., канд. юрид. наук, доцент каф.  
«Экономика и право», Барыкина А.С., Шеткина Д.С., студенты

Белорусский национальный технический университет  
г. Минск, Беларусь

Высокая динамика социальных изменений вызывает появление все новых и более сложных социальных конфликтов, которые требуют правового разрешения. Правовые средства, которые являются доминирующими инструментами регулирования конфликтных отношений, в свою очередь, требуют постоянного развития и совершенствования.

Принципы правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров не нашли закрепления в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК) [1] и теоретическое исследование их не проводилось, при этом они являются важным инструментом анализа регулирующего воздействия норм права на общественные отношения. Установление принципов, на которых может осуществляться разрешение коллективных трудовых споров, не исключает возможности внесения соответствующих изменений и дополнений в трудовое законодательство в целях выражения исходных нормативных руководящих начал и восполнения имеющегося пробела.

С.П. Маврин полагает, что правовое регулирование отношений по разрешению коллективных трудовых споров основывается на принципах равноправия сторон в деле, примирительно-партнерского характера процессуальных форм разрешения, непосредственного представительства сторон в органах, обязательности решений и отсутствия кассационных инстанций относительно обжалования решений [2, с. 255]. Предлагается дополнить названный Кодекс статьей 3771, в которой установить исходные нормативные руководящие начала содержания конкретных норм, в следующих принципах:

1) 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, выступать 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;

2) 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 ТК), 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 правовому регулированию отношений по разрешению коллективных трудовых споров;

3) 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;

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

5) 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;

б) 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.

В связи с этим предлагается дополнить ТК статьей 3771 «Основные принципы разрешения коллективных трудовых споров», следующего содержания: «Основными принципами разрешения коллективных трудовых споров являются: взаимодействие и равноправие сторон; неразрывной связи равных социальных прав трудового коллектива с обязанностями перед обществом; гарантированности прав и свобод трудового коллектива; контроля за выполнением обязательств; реальности обеспечения обязательств; свободного выбора форм и способов урегулирования разногласий». От того, насколько эффективно будут действовать правовые средства в решении социальных задач, зависит стабильность и согласие в обществе и государстве.

#### Список литературы

1. 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. : с изменениями и дополнениями от 8 января 2015 г.: вступает в силу с 12 июля 2015 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.
2. Трудовое право России : учебник / Т. В. Иванкина [и др.] ; под ред. А.С. Пашкова. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1993. – 288 с.