

ПРАВОВЫЕ ОРИЕНТИРЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПОРЯДКА РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В статье делается вывод о необходимости внесения изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь с учетом сформулированных автором основных принципов разрешения коллективных трудовых споров, обосновывается необходимость последовательного развития института процедурных и процессуальных норм по разрешению коллективных трудовых споров. Автором предложено использовать нетрадиционные формы урегулирования разногласий, которые направлены на предотвращение конфликтов, обеспечивают свободный выбор форм и способов их разрешения, предоставляют возможность моделировать договорные отношения сторон коллективного трудового спора на основе многообразных действенных, доступных и цивилизованных способов их урегулирования.

УДК 349.22(476) (094)

ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО А.В.,

доцент кафедры «Экономика и право» факультета технологий управления и гуманитаризации Белорусского национального технического университета,

кандидат юридических наук

angelina_jas@mail.ru

В Конституции Республики Беларусь закреплён ряд социально-экономических прав граждан: запрет принудительного труда, право на объединение в профессиональные союзы, на забастовку, на отдых, на социальное обеспечение, на заключение коллективных договоров (соглашений) [1].

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 оценить эффективность нормативных правовых актов, их соответствие меняющимся экономическим, политическим, правовым условиям труда и быта работников. Существует необходимость разработки обоснованной концепции трудового права через теоретический анализ природы правовых отношений по разрешению коллективных трудовых споров, осуществления последовательного научно обоснованного совершенствования законодательства о труде в указанной сфере.

На основе имеющихся доктринальных подходов к уяснению содержания *процедурных и процессуальных норм*, дополнения их универсальными «обслуживающими» трудовое право нормами гражданского и административного законодательства следует внести изменения и дополнения в гл. 36 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [2]. В связи с этим может получить развитие институт *процедурных и процессуальных норм* по разрешению коллективных трудовых споров.

В настоящее время накопленный мировым сообществом положительный опыт в исследуемой сфере может быть учтён в процессе доработки актов законодательства о труде путем дополнения их положениями о *нетрадиционных способах* организации примирительно-посреднических и третейских процедур разрешения коллективных трудовых споров, наиболее эффективно способствующих предотвращению конфликтных ситуаций.

ЗАКРЕПЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПРИНЦИПОВ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Принципы правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров не нашли закрепления в ТК, 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.

Предлагается дополнить ТК статьей 377¹, в которой установить исходные нормативные руководящие начала содержания конкретных норм в следующих принципах:

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;

принцип неразрывной связи равных социальных прав работников с обязанностями перед обществом при разрешении коллективных трудовых споров. Данный принцип означает, что права и обязанности как работников, так 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 (пп. 2–6 ст. 11; пп. 2, 3, 6, 11 ст. 53 ТК), в основных правах и обязанностях нанимателя (пп. 2, 3, 7 ст. 12; пп. 2, 3, 5 ст. 54 ТК), а также в общих правилах, регулирующих индивидуальные трудовые и связанные с ними отношения (раздел II ТК), коллективные трудовые отношения (раздел IV ТК), так или иначе относящихся к правовому регулированию отношений по разрешению коллективных трудовых споров;

принцип гарантийности прав и свобод работников 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, которые в соответствии с ТК осуществляют 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 граждан входит также общественный контроль за соблюдением законодательства о труде, который осуществляют профессиональные союзы (ст. 463 ТК);

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;

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;

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.

На основании вышеизложенного предлагается дополнить ТК статьей 377¹ «Основные принципы разрешения коллективных трудовых споров».

ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В юридической науке существуют два взаимоисключающих подхода к определению понятий «процесс» и «процедура» [3]. В соответствии с одним из них процесс понимается в широком смысле и включает в себя деятельность всех государственных органов [4, с. 71; 5, с. 13]. Сторонниками узкого подхода универсальное значение придается юридической процедуре [6, с. 20; 7, с. 23]. Гражданский процесс рассматривается ими как разновидность гражданской процедуры. В качестве общей черты такой процедуры указывается наличие юрисдикционного органа, осуществляющего применение права. При указанном подходе трудовой процесс связывается с деятельностью юрисдикционных органов, а в нашем случае – по урегулированию разногласий.

Особенностями специальных органов по рассмотрению коллективных трудовых споров является договорная обязательность на основе материальных, организационных, охранительных норм, а также сложных, последовательных и динамических отношений.

С учетом данного подхода к субъектам правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров относятся две группы: *стороны и участники*. *Стороны* исследуемых правоотношений включают заинтересованных в исходе дела лиц. Это *работники* в лице их представительных органов (профсоюз (абзац тринадцатый части первой ст. 1 ТК), (объединения профсоюзов)) и *наниматель* (абзац шестой части первой ст. 1 ТК) (наниматели, объединения нанимателей). Данная стадия отношений *сторон* может быть только трудовправовой. К группе *участников* могут быть причислены: примирительная комиссия; посредник; трудовой арбитраж; органы, принимающие решение о проведении забастовки (собрание работников, конференция делегатов); областной (Минский городской) суд. Кроме этих могут быть и *иные участники* – носители потенциальной возможности быть обладателями субъективных прав и юридических обязанностей как содержания правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. В этой стадии все *участники* представлены при помощи органов: трудовправовых или юрисдикционных. В связи с этим начальный этап – это отношения между сторонами, например стадия непосредственных переговоров, предшествующая возникновению самого спора в широком смысле, при этом данные отношения регулируются нормами исключительно трудового законодательства.

Далее отношения *сторон и участников* регулируются нормами трудового, административного и гражданского процессуального законодательства. Имеются в виду те случаи, когда отношения сторон выходят за рамки чисто трудовправовых отношений, когда нормы административного и гражданского процессуального законодательства начинают регулировать их. В частности, ч. 3 ст. 9.18 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях за нарушение трудового законодательства устанавливается ответственность в сфере коллективных трудовых отношений. Такие дела в соответствии со ст.ст. 3.2 и 3.23 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях рассматриваются судом или органами Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

По поводу вида правоотношений необходимо отметить, что нами поддерживается точка зрения М.В.Лушниковой по этому вопросу, которая сводилась к тому, что при рассмотрении трудовых споров используются «обслуживающие» трудовое право универсальные нормы гражданского и административного процессов. И поскольку существуют специфические способы *защиты* трудовых прав, то они должны объединяться понятием трудового процесса [7, с. 30–32]. При этом В.С.Аракчеев полагал, что юридическая процедура и юридический процесс – родственные, однако самостоятельные элементы механизма правового регулирования [8, с. 3–4]. *Юридические процедуры* этот автор рассматривал в качестве особого процесса, имеющего целью *защиту* прав граждан и социалистических организаций юрисдикционными органами, не являющимися субъектами материальных правоотношений. И.В.Гущин усматривает значительное количество источников полностью или в части содержащих нормы процессуального и процедурного характера. Основное назначение их, полагает указанный автор, заключается в *обеспечении, реализации и защите* от нарушений норм материального трудового права. Вследствие этого, по мнению И.В.Гущина, возникает настоятельная необходимость объединить данные нормы в одну самостоятельную отрасль – трудовое процессуально-процедурное право [9, с. 9].

Исследуя процесс возбуждения и рассмотрения трудовых споров, В.И.Смолярчук оценивал эти правоотношения как *единые процессуальные отношения* независимо от этапа разрешения, от вида юрисдикционного органа, ведущего разбирательство, от вида регламентирующего нормативного правового акта, поскольку это не оказывает влияния на данное процессуальное единство [10, с. 33–34]. Развивая приведенные суждения, отметим, что отношения по разрешению коллективных трудовых споров *частично* урегулированы нормами административного и гражданского процессуального законодательства, но это не меняет природы возникающего трудового процессуального правоотношения. *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 на основе «обслуживающих» норм, которые надлежащим образом могут быть объединены в ТК.

Процессуальные правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров представляют собой разновидность *юридических действий* в форме подписания решений, направленных на *защиту* нарушенных субъективных прав и юридических обязанностей участников, обеспечивающих механизм реализации норм, выявляющих юридические факты, устанавливающих их непосредственно прямо на месте, имеющих вторичный, производный, служебный, подчиненный характер, которые условно можно

разделить на несколько стадий. Таким образом, *процедурные отношения* связаны с установлением юридических фактов, а *процессуальные* отношения возникают в связи с защитой гражданином действительного или предполагаемого права в коллективных трудовых отношениях.

На основе исследования *процедурных* и *процессуальных* правоотношений делается вывод, согласно которому для достижения ожидаемого результата при разрешении коллективных трудовых споров необходим механизм, повышающий эффективность реализации норм.

НЕТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

При внесении предложения о введении *нетрадиционных форм* разрешения коллективных трудовых споров нами принимались во внимание идеи, изложенные в статьях Е.В.Мотиной [11], Т.М.Петоченко [12] и других авторов. В частности, С.А.Иванов обосновывал необходимость введения принципа мирного и объективного рассмотрения расхождений [13, с. 60]. Данный принцип предполагает нетрадиционные и альтернативные формы работы в деятельности примирительно-посреднических и третейских органов, которые могут *моделироваться нанимателем и работниками на договорной основе*. Реализация данного принципа осуществляется посредством таких форм работы, которые направлены на предупреждение, обеспечение свободного выбора «спокойных» форм и способов разрешения коллективных трудовых споров. *Объективность* может обеспечиваться лицами, которые входят в состав примирительно-посреднических и третейских органов, и служит важным элементом реализации этого принципа, поскольку существенно влияет на уровень доверия. Проблема *доверия* является центральной при организации мирного и объективного разрешения коллективных трудовых споров. Принятые на взаимном доверии решения будут выполняться как нанимателем, так и работниками. С учетом этого законодатель путем внесения изменений и дополнений в ТК мог бы предоставить возможность выбора формы урегулирования разногласий. В связи с этим представляется обоснованным установление *принципа свободного выбора форм и способов урегулирования разногласий, альтернативного порядка* разрешения коллективных трудовых споров и широкого использования *нетрадиционных форм проведения примирительно-посреднических и третейских процедур*.

Как верно отмечает В.А.Сафонов, «...возникающие между субъектами трудового права разногласия могут разрешаться без какого-либо участия юрисдикционных органов самими сторонами, причем не только в порядке, установленном законом, но и с использованием иных способов» [14, с. 30]. В качестве положительного примера нетрадиционных видов организации примирительно-посреднических и третейских процедур урегулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров можно привести практику так называемого *превентивного посредничества* (preventive mediation). В ходе этой процедуры проводятся тренинги и семинары для руководителей организаций, профессиональных союзов с целью повышения эффективности разрешения взаимных претензий. Еще одним примером является *процедура расследования* или нахождения фактов, когда единоличный или коллегиальный орган по труду, осуществляющий расследование обстоятельств дела, публикует рекомендации о восстановлении нарушенных прав работников в СМИ, которые могут быть отнесены к определенной форме давления общественности на противоположные стороны, но именно это и позволяет урегулировать отношения. Многообразные способы наиболее действенных, доступных и цивилизованных нетрадиционных процедур разрешения коллективных трудовых споров, используемые в мировой практике, объясняются исторически различными условиями формирования социального партнерства.

Иллюстрацией нетрадиционных форм организации и проведения примирительно-посреднических и третейских процедур, получивших широкое распространение, является смешанная процедура – *посредничество-арбитраж*, когда стороны заранее договариваются о проведении сразу двух стадий урегулирования отношений. Заслуживает также внимания *арбитраж по последнему предложению*, или *маятниковый арбитраж*, практическое значение которого заключается в том, чтобы побудить стороны коллективного трудового спора выдвигать разумные и реалистичные предложения по его разрешению, в противном случае возрастает вероятность проигрыша [15, с. 151–153]. В нестандартные виды организации и проведения примирительно-посреднических и третейских процедур можно также причислить и *арбитраж-посредничество*, при котором арбитр пытается сблизить позиции сторон в ходе переговоров до последнего момента, но в случае неудачи самостоятельно формулирует решение.

При рассмотрении вопроса о развитии нетрадиционных процедур не следует пренебрегать предостережением К.Л.Томашевского относительно того, что законодатель должен осторожно подходить к корректировкам норм ТК, прислушиваться к мнению ученых, осуществлять консультации с социальными партнерами, учитывать потребности правоприменительной практики. Вместе с тем, как подчеркивает ученый, планомерное внесение концептуально продуманных изменений и дополнений в ТК, восполнение пробелов в нем остаются актуальными направлениями его совершенствования и в настоящее время [16, с. 38]. В частности, накопленный мировым сообществом положительный опыт в исследуемой сфере может быть учтен при модернизации актов законодательства о труде путем дополнения их положениями о нетрадиционных способах организации примирительно-посреднических и третейских процедур разрешения коллективных трудовых споров, которые наилучшим образом способствуют *предотвращению* конфликтных ситуаций, обеспечивают свободный выбор форм их урегулирования.

Исследование примирительно-посреднических и третейских процедур дает основания для утверждения о том, что стороны коллективного трудового спора могут восстановить прежнее положение путем использования нетрадиционных механизмов *предотвращения* спорных ситуаций [17, с. 380–381], в том числе путем создания органами государственного управления, нанимателем и работниками (их представителями) служб посредничества. Разбирательство дел при помощи указанных процедур может проводиться в целях урегулирования коллективных трудовых споров *об интересе*. При этом принятые решения облекаются в надлежащие положения, которые рассматриваются как *равные по юридической силе нормам коллективного договора*. Для урегулирования споров *о праве* должен быть предусмотрен механизм проведения не только данных процедур, но и возможность обращения за *судебной защитой*. С учетом указанного законодатель путем внесения изменений и дополнений в ТК может предоставить работникам возможность выбирать способ правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров. При этом представляется обоснованным установление принципа *альтернативного порядка урегулирования коллективного трудового спора* и широкого использования примирительно-посреднических, третейских и нетрадиционных процедур.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

1. Автор формулируются *принципы*, лежащие в основе механизма реализации правовых норм по разрешению коллективных

трудовых споров, в которых прослеживается сложность урегулирования разногласий (споров *о праве* и споров *об интересе*), вносится предложение о закреплении названных принципов в ТК. Так, статью 377¹ «Основные принципы разрешения коллективных трудовых споров» предлагается изложить в следующей редакции: «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.».

2. На основе анализа концептуальных взглядов ученых о соотношении и разграничении процедурных и процессуальных правоотношений полагаем целесообразным внести предложение о том, что 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 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».

3. На основе комплексного исследования механизма реализации отношений по разрешению коллективных трудовых споров предлагаются *альтернативные формы разрешения коллективных трудовых споров*, направленные на *предотвращение* спорных ситуаций и разногласий, которые обеспечивают свободный выбор способов урегулирования, при этом представляются обоснованными выводы:

о введении в ТК норм о таких нетрадиционных формах организации и проведения примирительно-посреднических и третейских процедур, как превентивное посредничество, публикация процедуры расследования или обнародования фактов, смешанная процедура или посредничество-арбитраж, арбитраж по последнему предложению или маятниковый арбитраж, арбитраж-посредничество, а также судебной защиты;

о создании органами государственного управления, нанимателем и работниками (их представителями) служб посредничества.

СПИСОК ЦИТИРОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. – 64 с.

2. 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. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

3. Калинин, И. Б. Процессуальные и процедурные правоотношения, связанные с трудовыми спорами / И. Б. Калинин // Вопр. трудового права. – 2008. – № 7. – С. 75–80.

4. Зейдер, Н. Б. Предмет и система советского гражданского процессуального права / Н. Б. Зейдер // Изв. вузов. Правоведение. – 1962. – № 3. – С. 69–82.

5. Юридическая процессуальная форма: теория и практика / В. М. Горшенев [и др.] ; под общ. ред. П. Е. Недбайло, В. М. Горшенева. – М. : Юрид. лит., 1976. – 280 с.

6. Баришпольская, Т. Ю. Гражданский процесс и процедура: понятие, служебная роль, проблемы теории и практики : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Т. Ю. Баришпольская ; Том. гос. ун-т. – Томск, 1988. – 21 с.

7. Лушникова, М. В. Трудовые споры в СССР : учеб. пособие / М. В. Лушникова. – Ярославль : Яросл. гос. ун-т, 1991. – 84 с.

8. Аракчеев, В. С. Процедурно-правовые нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 ; 12.00.05 / В. С. Аракчеев ; Том. гос. ун-т. – Томск, 1981. – 21 с.

9. Трудовое право : учеб.-метод. комплекс / И. В. Гушин [и др.] ; под общ. ред. И. В. Гушина. – Гродно : Гродн. гос. ун-т, 2010. – 483 с.

10. 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. – 228 с.

11. Мотина, Е. В. Применение примирительных процедур при разрешении трудовых споров за рубежом / Е. В. Мотина // Право.by. – 2010. – № 1. – С. 142–148.

12. Петченко, Т. М. Особенности примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров / Т. М. Петченко // Право.by. – 2009. – № 2. – С. 64–69.

13. Иванов, С. А. На пути к новой концепции трудового права: о коллективных трудовых спорах и забастовках / С. А. Иванов // Совет. государство и право. – 1989. – № 9. – С. 57–65.

14. Сафонов, В. А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. А. Сафонов. – СПб., 2000. – 226 с.

15. Лютов, Н. Л. Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ / Н. Л. Лютов. – М. : Проспект ; Велби, 2007. – 255 с.

16. Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине: формирование и развитие : учеб.-метод. пособие / Н. Н. Вапнярчук [и др.] ; под общ. ред. А. М. Куренного [и др.]. – Минск : Дикта, 2011. – 248 с.

17. 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.

Ключевые слова: коллективный трудовой спор, наниматель, трудовой коллектив, урегулирование разногласий, процедурные и процессуальные нормы.

Рецензент: Синьков Б.Б.,

заведующий кафедрой «Таможенное дело» факультета технологий управления и гуманитаризации Белорусского национального технического университета, кандидат юридических наук, доцент

Дата поступления статьи в редакцию 29.02.2016

YASINSKAYA-KAZACHENKO A.V.

The legal directions of perfection procedure of settlement collective labor disputes

The article concludes that there is the need for changes and amendments to the Labor Code of the Republic of Belarus, taking into account the basic principles of the settlement of collective labor disputes, established by the author justifies the gradual development of the Institute of procedural rules and rules of procedure for the settlement of collective labor disputes. The author proposed to use non-traditional forms of settlement of disputes, which are aimed at preventing conflicts, ensuring free choice of forms and methods of their the solution, providing the ability to model the contractual relations of the parties of the collective labor dispute on the basis of multiple effective, available and civilized ways of their settlement.

Keywords: collective labor dispute, employer, labor collective, disputes settlement, procedures and procedural rules.

