

3. Гражданский кодекс Республики Беларусь : 07 дек. 1998 г., № 218-3 // Ведомости Нац. сходу Рэсп. Беларусь. — 1999. — № 7–9. — Ст. 101.
4. Яковлева, А. Н. О соответствии формы медиативного соглашения гражданскому законодательству / А. Н. Яковлева // Юрист. — 2015. — № 24. — С. 38–40.
- Yakovleva, A. N. O sootvetstvii formy mediativnogo soglasheniya grazhdanskomu zakonodatel'stvu / A. N. Yakovleva // Yurist. — 2015. — № 24. — S. 38–40.
5. Об утверждении Правил проведения медиации : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 28 дек. 2013 г., № 1150 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2014. — 5/38236.
6. Таранова, Т. С. Исполнение медиативных соглашений, заключенных во внесудебной процедуре медиации / Т. С. Таранова // Перспективное развитие института медиации в праве Республики Беларусь / Т. С. Таранова [и др.]; под ред. проф. Т. С. Тарановой. — Минск : РИВШ, 2017. — С. 173–179.
- Taranova, T. S. Ispolnenie mediativnykh soglasheniy, zaklyuchennykh vo vnesudebnoy protsedure mediatsii / T. S. Taranova // Perspektivnoe razvitie instituta mediatsii v prave Respubliki Belarus' / T. S. Taranova [i dr.]; pod red. prof. T. S. Taranovoy. — Minsk : RIVSh, 2017. — S. 173–179.
7. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь : 11 янв. 1999 г., № 238-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 1999. — № 18–19. — 2/13.
8. О примирении сторон при рассмотрении судами гражданских и экономических споров : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 29 июня 2016 г., № 3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2016. — 6/1548.
9. Самсонов, Н. В. Проблема исполнимости медиативных соглашений / Н. В. Самсонов, В. Н. Самсонов // Арбитр. и гражд. процесс. — 2016. — № 2. — С. 55–59.
- Samsonov, N. V. Problema ispolnimosti mediativnykh soglasheniy / N. V. Samsonov, V. N. Samsonov // Arbitr. i grazhd. protsess. — 2016. — № 2. — S. 55–59.
10. Новикова, Н. В. Процессуальные последствия заключения медиативного соглашения в гражданском судопроизводстве / Н. В. Новикова // 20 лет Конституции Российской Федерации: актуальные проблемы юридической науки и правоприменения в условиях совершенствования российского законодательства : Четвертый Перм. междунар. конгресс ученых-юристов, Пермь, 18–19 окт. 2013 г. : избр. материалы / А. А. Ананьева [и др.]; отв. ред. В. Г. Голубцов, О. А. Кузнецова. — М. : Статут, 2014. — 368 с.
- Novikova, N. V. Protssessual'nye posledstviya zaklyucheniya mediativnogo soglasheniya v grazhdanskom sudoproizvodstve / N. V. Novikova // 20 let Konstitutsii Rossiyskoy Federatsii: aktual'nye problemy yuridicheskoy nauki i pravoprimereniya v usloviyakh sovershenstvovaniya rossiyskogo zakonodatel'stva : Chetvertyy Perm. mezhdunar. kongress uchenykh-yuristov, Perm', 18–19 okt. 2013 g. : izbr. materialy / A. A. Anan'eva [i dr.]; otv. red. V. G. Golubtsov, O. A. Kuznetsova. — M. : Statut, 2014. — 368 s.
11. Гражданский процессуальный кодекс Республики Казахстан : 31 окт. 2015 г., № 377-5 // Казахстан. правда. — 2015. — 3 нояб.

Статья поступила в редакцию 05.12.2017 г.

УДК 349.2

N. Tarasevich
BSEU (Minsk)

PROTECTION OF LABOR RIGHTS IN THE COLLECTIVE LABOR RELATIONS (INTERNATIONAL LEGAL ASPECTS)

The article is devoted to the study of some problems of settlement of collective labor disputes in labor arbitration. The author has defined the directions of resolution of these problems, has suggested the trends optimizing the regulation of collective labor disputes. Received conclusions and offers can be used in scientific, legislative and law-applicable activity, in scholastic process.

Keywords: settlement; collective labor disputes; labor arbitration; workers; strike; collective agreement.

Н. И. Тарасевич
кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ТРУДОВОМ АРБИТРАЖЕ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Статья посвящена исследованию проблем урегулирования коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже. Определены направления разрешения данных проблем, сформулированы предложения по оптимизации регулирования коллективных трудовых споров. Полученные выводы и предложения могут быть использованы в научной, нормотворческой и правоприменительной деятельности, в учебном процессе.

Ключевые слова: урегулирование; коллективные трудовые споры; трудовой арбитраж; работники; забастовка; коллективное соглашение.

Как справедливо отмечается в научной литературе, «важнейшей составляющей экономической безопасности является социальная безопасность» [1, с. 158], а «одной из основных критериальных оценок экономической безопасности страны является социальная стабильность, отражающая способность государства реагировать и своевременно предотвращать возникающие в обществе конфликты, создавая реально действующие механизмы защиты населения» [2, с. 82].

Соответственно социально-экономическая безопасность государства в значительной степени зависит от состояния законодательства в сфере социального партнерства, эффективность функционирования системы которого определяется, в том числе и в эффективности норм о разрешении коллективных трудовых споров [3, с. 191]. С учетом изложенного особую актуальность на современном этапе социально-экономического развития приобретают, как представляется, вопросы совершенствования законодательства в социально-трудовой сфере, в первую очередь в сфере социального партнерства, развитие системы которого оказывает позитивное влияние как на сохранение политической стабильности, так и на динамичное развитие экономической и социальной сфер. При этом в специальном внимании применительно к системе социального партнерства нуждается так называемая охранительная часть механизма социального партнерства, включающая в себя примирительно-посреднические процедуры урегулирования коллективных трудовых споров, одной из которых является урегулирование указанных споров в трудовом арбитраже.

Как традиционные согласительные, примирительно-третейские процедуры, используемые для мирного разрешения коллективных трудовых споров, так и способы альтернативного урегулирования коллективных трудовых споров могут быть в целом дифференцированы на две группы: 1) так называемые консенсуальные процедуры, завершающиеся примирением сторон, достижением сторонами соответствующего соглашения; 2) процедуры, которые завершаются принятием соответствующего решения органом, рассматривающим спор (при этом решение может носить как обязательный, так и рекомендательный характер для сторон).

В то же время в рамках второй группы речь, как правило, идет о третейских процедурах, которые занимают промежуточное место между примирительными процедурами, относимыми к неюрисдикционным способам урегулирования споров и основывающимися на согласовании интересов сторон, и классическими юрисдикционными способами разрешения споров, предполагающими четко определенный процессуальный порядок разрешения спора, обязательность решения соответствующего органа для сторон спора, а также принудительное исполнение решения в случае неисполнения его сторонами в добровольном порядке.

Как отмечается А.М. Лушниковым, М.В. Лушниковой, в основе примирительно-третейского разбирательства лежат два основных принципа: принцип соглашения и принцип арбитража. На принципе соглашения строится примирительное разбирательство, которое «проявляется в двух организационных формах: непосредственное соглашение сторон и паритетные комиссии. Принцип арбитража лежит в основе третейского разбирательства. В отличие от принципа соглашения он не равняется на соотношение сил спорящих сторон, а полагается на ту или иную третью силу, представленную в лице третейского судьи» [4, с. 1000–1001].

При этом в научной литературе справедливо указывается, что «арбитраж, третейский суд характеризуются направленностью на мирное урегулирование спора, отсутствием строгих процессуальных правил, регулирующих процесс рассмотрения; правом выбора третьей стороны самими участниками спора; принятием на себя самими сторонами обязательности решений, вынесенных третьей стороной. Арбитражное (третейское) решение может быть принудительно исполнено в случаях и в порядке, предусмотренных процессуальным законодательством» [5, с. 30].

Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже расценивается в юридической литературе как обращение спора к урегулированию с использованием третейской процедуры [6, с. 162]. При этом для обозначения факта рассмотрения спора в третейском органе используется как термин «третейское разбирательство», так и термин «третейское урегулирование», содержание которых не является тождественным. Как отмечает М.В. Матненко, «третейское урегулирование разногласий и третейское разбирательство имеют различную цель деятельности. Третейское разбирательство должно применяться лишь при отказе сторон спора от проведения урегулирования и (или) в случае недостижения сторонами соглашения по предмету спора. Целью третейского разбирательства является установление доказательств по делу и вынесение решения по существу спора ... Третейское урегулирование направлено на мирное разрешение спора, согласование позиций сторон спора» [7, с. 175]. По мнению М.В. Матненко, «трудовой арбитраж является формой третейского урегулирования разногласий, носит временный, локальный характер и может быть отнесен к подвиду третейских судов *ad hoc*» [7, с. 175]. Как указывает Т.С. Таранова, «правовая природа трудового арбитража имеет сходство с третейским судом», но «в отличие от третейского суда, который может действовать в качестве постоянно действующего органа или формироваться только для рассмотрения конкретного дела (*ad hoc*), трудовой арбитраж может создаваться только как временный (*ad hoc*) трудовой арбитраж» и «в трудовом арбитраже сочетаются черты примирительной процедуры и третейского суда» [8, с. 41–42]. Как обладающий признаками третейского суда оценивает трудовой арбитраж и К.Л. Томашевский [9, с. 12].

Обращение к нормам Трудового кодекса Республики Беларусь [10] (далее — ТК), с нашей точки зрения, позволяет утверждать, что рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже может являться как третейским урегулированием (по общему правилу), так и носить черты третейского разбирательства (когда речь идет об обязательном характере решения трудового арбитража). Так, согласно ч. 1 ст. 383 ТК трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым по соглашению между нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей) и работниками в лице их представительных органов в целях разрешения коллективного трудового спора. При этом решение трудового арбитража имеет для сторон рекомендательный характер (ч. 6 ст. 383 ТК), за исключением решений, предусмотренных ч. 7 ст. 383 ТК. Обязательный характер решения трудового арбитража установлен по коллективным трудовым спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений; в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку; а также если стороны коллективного трудового спора заключили соглашение об обязательности этого решения.

Очевидно, что подход, заложенный в ст. 383 ТК, соотносится с подходами к третейскому разбирательству споров в целом: «Под третейским урегулированием разногласий следует понимать целенаправленную деятельность, в рамках которой проводится при участии третейского судьи (судей) нейтрализация негативного взаимодействия сторон. В данном случае деятельность третейских судей аналогична деятельности посредников... В том случае если достичь между сторонами согласия не удалось и стороны хотят, чтобы по их делу было вынесено решение, третейский суд, рассматривающий разногласия между ними, компетентен вынести решение по делу. В этом случае речь идет о третейском разбирательстве споров» [11, с. 60]. Таким образом, в случаях когда решение трудового арбитража носит для сторон обязательный характер и ТК предусмотрена возможность его принудительного исполнения, с нашей точки зрения, можно вести речь о третейском разбирательстве коллективного трудового спора. В остальных же случаях более корректным является термин «урегулирование коллективного трудового спора».

Возвращаясь к перечню коллективных трудовых споров, решение трудового арбитража по которым носит обязательный характер, отметим, что коллективные трудовые споры, перечисленные в ч. 7 ст. 383 ТК, до принятия Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2013 г. № 168 «О некоторых мерах по оптимизации системы государственных органов и иных государственных организаций, а также численности их работников» [12], в соответствии с пунктом шестым которого был ликвидирован Республиканский трудовой арбитраж (далее — РТА), а также Указа Президента Республики Беларусь от 23 июля 2013 г. № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров» [13] (далее — Указ № 320), нормами которого был регламентирован ряд вопросов, связанных с разрешением коллективных трудовых споров, и внесения в дальнейшем соответствующих изменений и дополнений в ТК, обусловленных ликвидацией РТА, относились к исключительной компетенции указанного органа как постоянно действующего трудового арбитража. При этом согласно ч. 2 ст. 385 ТК, действующей до внесения изменений и дополнений в ТК Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» [14] (далее — Закон № 131-З), к исключительной компетенции РТА относились коллективные трудовые споры: 1) в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь; 2) об исполнении коллективных договоров и соглашений; 3) в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (часть третья статьи 388); 4) возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях.

При сопоставлении положений действующей редакции ч. 7 ст. 383 ТК с положениями ч. 2 ст. 385 ТК, действовавшими до внесения в указанный нормативный правовой акт изменений и дополнений нормами Закона № 131-З, очевидно, что к исключительной компетенции РТА относились коллективные трудовые споры в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь, а также коллективные трудовые споры, возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях. Однако решение РТА по указанным категориям коллективных трудовых споров приобретало для сторон обязательную силу только в том случае, если стороны заключили соглашение о выполнении этого решения. Соответственно с учетом такого рода подхода в ч. 7 ст. 383 ТК в редакции Закона № 131-З указанные категории коллективных трудовых споров подпадают под действие п. 3 ч. 7 ст. 383 ТК, в связи с чем отдельно в перечне коллективных трудовых споров, решение по которым обязательно для сторон, не приводятся.

Вместе с тем представляется оправданной точка зрения о необходимости отнесения рассматриваемых двух категорий коллективных трудовых споров к исключительной компетенции трудового арбитража, по которым принимаются обязательные решения [15, с. 191]. Для сравнения приведем опыт применения трудового арбитража для урегу-

лирования коллективных трудовых споров в Испании, где «используется три формы арбитража: добровольный, государственный и обязательный. Первый вариант предполагает избрание сторонами спора одного или нескольких арбитров, решение которых имеет силу коллективного соглашения. Государственный арбитраж имеет функции административной власти, также осуществляет примирение и посредничество в ходе производства. Формирование обязательного арбитража предусматривается в случае когда длительность и последствия забастовки могут повлечь негативный эффект на национальную экономику (в этом случае объясняется необходимостью защиты жизненных интересов общества)» [16, с. 32].

Представляется, что коллективные трудовые споры, возникающие в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь, а также коллективные трудовые споры, возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях, относятся к категориям споров, последствия забастовки по которым могут повлечь негативные последствия для национальной экономики, в связи с чем в законодательстве должны быть предусмотрены все возможные механизмы мирного урегулирования данных категорий споров. Поэтому закрепление обязательности решения арбитража по указанным категориям коллективных трудовых споров представляется оправданным в целях защиты жизненных интересов общества.

Кроме того, в отношении отдельных категорий коллективных трудовых споров представляется актуальным изменение подхода в части порядка создания трудового арбитража. В частности, считаем оправданным введение так называемого принудительного арбитража по такой категории коллективных трудовых споров, как споры в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку. Данный подход, как отмечает Б. Жернигон, не противоречит международным трудовым стандартам: принудительный арбитраж в целом, по мнению экспертов МОТ, «противоречит принципу добровольных переговоров по коллективным договорам, предусмотренному Конвенцией № 98», однако «Комитет по свободе объединения допускает применение принудительного арбитража по инициативе властей или одной из сторон, или в силу закона в случае острого национального кризиса, в случае трудового спора в государственной службе с участием госслужащих ... или в жизненно важных службах в строгом смысле этого термина, а именно службах, прекращение деятельности которых может вызвать угрозу для жизни людей, их личной безопасности или здоровья всего населения или его части... принудительный арбитраж также допускается тогда, когда он предусмотрен в коллективном соглашении в качестве механизма для урегулирования трудовых споров» [17, с. 42–43].

Справедливым с учетом отмеченного представляется мнение, что «сохранение в законе принудительных примирительно-посреднических процедур отвечает современному состоянию правового регулирования социально-трудовых отношений» и «тем более актуально, когда становление методов регулирования социальных и трудовых отношений приходится на период переходной нестабильной экономики» [18, с. 381]. Отметим при этом, что под примирительно-посредническими процедурами в приведенной цитате понимается и рассмотрение коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже.

Сопоставление ч. 1 ст. 383 ТК с положениями части седьмой указанной нормы применительно к коллективным трудовым спорам в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку, позволяет также отметить недостаточно последовательную позицию законодателя: решение трудового арбитража по данной категории споров, согласно ч. 7 ст. 383 ТК, является обязательным, тогда как сам трудовой арбитраж в данном случае создается по соглашению сторон (ч. 1 ст. 383 ТК). Такого рода подход, с нашей точки зрения, создает препятствия для урегулирования коллективного трудового спора в указанных организациях. Более последовательным в данном случае представляется подход, содержащийся Трудовом ко-

дексе Российской Федерации [19] (далее — ТК РФ), согласно ч. 7 ст. 404 которого в случаях, когда в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка, создание трудового арбитража является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом если стороны не приходят к соглашению о создании трудового арбитража, его составе, регламенте и полномочиях, то решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Отдельного внимания, как представляется, заслуживает приведенное ранее указание Комитета по свободе объединения относительно возможности применения принудительного арбитража в случае когда он предусмотрен в коллективном соглашении в качестве механизма для урегулирования спора. Такого рода подход используется, например в Канаде. В частности, «в соответствии с действующим трудовым провинциальным законодательством Канады в коллективный договор в качестве обязательных должны включаться положения, устанавливающие процедуру урегулирования коллективных трудовых споров в период действия коллективного договора; порядок передачи нерешенных конфликтов в арбитраж в случае отказа сторон в период действия коллективного договора от забастовок и локаутов» [4, с. 141]. Принудительный арбитраж в трудовых отношениях Канады играет роль альтернативы забастовкам и локаутам в период действия коллективного договора [4, с. 149]. Полагаем, что указанный подход заслуживает внимания в контексте дальнейшего совершенствования законодательства о труде Республики Беларусь, в связи с чем целесообразным представляется дополнение ТК нормами об обязательном характере условий коллективного договора, соглашения, определяющих порядок передачи коллективного трудового спора об исполнении коллективных договоров, соглашений в трудовой арбитраж в период действия данных соглашений.

Отметим также, что применительно к коллективным трудовым спорам об исполнении коллективного договора, соглашения, в качестве долгосрочной перспективы, возможно, следует обратить внимание на высказываемую в российской научной литературе точку зрения об отнесении данной категории споров к спорам о праве и необходимости принципиального изменения подхода к их рассмотрению: «коллективные трудовые споры о выполнении коллективных договоров и соглашений являются спорами о праве, должны разрешаться в судебных органах. Трудно согласиться с предложенным законодателем средством разрешения такой категории споров, включая право на забастовку» [4, с. 1004]; «споры, связанные с выполнением условий коллективного договора (соглашения), являются спорами о праве и должны разрешаться в судебном порядке. Иное решение законодателя по данной категории споров представляется нам необоснованным» [4, с. 1021]. Как указывает А. Соловьев, «отношение МОТ к проблеме разрешения конфликтов права (юридических) формализовано, но оно сформулировано только относительно одного повода возникновения юридического конфликта — толкования текста закона. При этом особо важна суть подхода МОТ к проблеме, а она такова: юридические конфликты, возникающие вследствие толкования текста закона, должны рассматриваться компетентным судом» [20]. Указанный автор отмечает парадоксальность ситуации, когда «при возникновении коллективного трудового спора, который по своей природе является конфликтом права (юридическим), работники могут объявлять и проводить забастовку» [20].

Промежуточная позиция по данному вопросу была высказана применительно к законодательству Республики Беларусь: разбирательство дел при помощи примирительно-посреднических и третейских 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 защи-

той» [15, с. 193]. Представляется, что указанный подход может быть воспринят законодателем. При этом, поддерживая позицию о парадоксальности использования забастовки как способа разрешения спора о праве, полагаем, что, при сохранении альтернативного подхода к разрешению коллективных трудовых споров об исполнении коллективных договоров, соглашений, следует закрепить обязательность создания трудового арбитража для разрешения указанных споров в случае использования примирительно-посреднических и третейских процедур для его разрешения. Отметим при этом, что в российской научной литературе высказывается позиция, согласно которой с учетом положительного зарубежного опыта целесообразно в целом закрепление в нормах ТК РФ обязательности рассмотрения коллективных трудовых споров в трудовых арбитражах и обязательности их решений [21, с. 28].

В целом, анализ проблем урегулирования коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже позволил сделать вывод о необходимости дальнейшего совершенствования норм о порядке создания трудового арбитража и принятии решений указанным органом. В частности, представляется оправданным введение так называемого принудительного арбитража по ряду категорий коллективных трудовых споров, а также дополнение перечня категорий коллективных трудовых споров, решение трудового арбитража по которым носит обязательный характер.

Источники

1. Основные направления обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь. Современное состояние и перспективы / М. В. Мясникович [и др.] ; под ред. М. В. Мясниковича, В. В. Пузикова. — Минск : Экономика и право, 2003. — 451 с.

Osnowne napravleniia obespecheniia natsional'noy bezopasnosti Respubliki Belarus'. Sovremennoe sostoyanie i perspektivy / M. V. Myasnikovich [i dr.] ; pod red. M. V. Myasnikovicha, V. V. Puzikova. — Minsk : Ekonomika i pravo, 2003. — 451 s.

2. Родченкова, О. А. Социальные аспекты экономической безопасности России // О. А. Родченкова // Человек. фактор: проблемы психологии и эргономики. — 2007. — Т. 2, № 3. — С. 82–83.

Rodchenkova, O. A. Sotsial'nye aspekty ekonomicheskoy bezopasnosti Rossii // O. A. Rodchenkova // Chelovech. faktor: problemy psikhologii i ergonomiki. — 2007. — T. 2, № 3. — S. 82–83.

3. Тарасевич, Н. И. Совершенствование национального законодательства о разрешении коллективных трудовых споров как одно из условий обеспечения экономической безопасности / Н. И. Тарасевич // Обеспечение экономической безопасности Республики Беларусь в условиях евразийских интеграционных процессов : тез. докл. респ. науч.-практ. конф., Минск, 30 нояб. 2016 г. / М-во внутр. дел Респ. Беларусь, Акад. М-ва внутр. дел Респ. Беларусь ; под общ. ред. А. А. Вишневого. — Минск, 2016. — С. 190–192.

Tarasevich, N. I. Sovershenstvovanie natsional'nogo zakonodatel'stva o razreshenii kollektivnykh trudovykh sporov kak jedno iz usloviy obespecheniia ekonomicheskoy bezopasnosti / N. I. Tarasevich // Obespechenie ekonomicheskoy bezopasnosti Respubliki Belarus' v usloviyakh evraziyskikh integratsionnykh protsessov : tez. dokl. resp. nauch.-prakt. konf., Minsk, 30 noyab. 2016 g. / M-vo vnutr. del Resp. Belarus', Akad. M-va vnutr. del Resp. Belarus' ; pod obshch. red. A. A. Vishnevskogo. — Minsk, 2016. — S. 190–192.

4. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. — М. : Статут, 2009. — Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. — 1151 с.

Lushnikov, A. M. Kurs trudovogo prava : uchebnik : v 2 t. / M. V. Lushnikova, A. M. Lushnikov. — M. : Statut, 2009. — T. 2 : Kollektivnoe trudovoe pravo. Individual'noe trudovoe pravo. Protssessual'noe trudovoe pravo. — 1151 s.

5. Теория и практика медиации (посредничества) в экономической сфере : учеб.-метод. пособие / И. А. Бельская [и др.] ; под ред. У. Хелльманна [и др.]. — Минск : Изд. центр БГУ, 2015. — 231 с.

Teoriya i praktika mediatsii (posrednichestva) v ekonomicheskoy sfere : ucheb.-metod. posobie / I. A. Bel'skaya [i dr.] ; pod red. U. Khell'manna [i dr.]. — Minsk : Izd. tsentr BGU, 2015. — 231 s.

6. Трудовые споры : учеб. пособие / В. В. Коробченко [и др.] ; под ред. В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. — М. : Проспект, 2013. — 192 с.

Trudovye spory : ucheb. posobie / V. V. Korobchenko [i dr.] ; pod red. V. A. Safonova, E. B. Khokhlova. — M. : Prospekt, 2013. — 192 s.

7. *Матненко, М. В.* Третейское урегулирование разногласий в трудовых отношениях : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. В. Матненко. — М., 2009. — 190 л.

Matnenko, M. V. Treteyskoe uregulirovanie raznoglasiy v trudovykh otnosheniyakh : dis. ... kand. yurid. nauk : 12.00.05 / M. V. Matnenko. — M., 2009. — 190 l.

8. *Таранова, Т. С.* Производство по заявлению об отмене решения трудового арбитража в гражданском судопроизводстве / Т. С. Таранова // Вестн. Гродн. гос. ун-та им. Я. Купалы. Сер. 4. Правоведение. — 2015. — № 5. — С. 41–45.

Taranova, T. S. Proizvodstvo po zayavleniyu ob otmene resheniya trudovogo arbitrazha v grazhdanskom sudoproizvodstve / T. S. Taranova // Vestn. Grodn. gos. un-ta im. Ya. Kupaly. Ser. 4. Pravovedenie. — 2015. — № 5. — S. 41–45.

9. *Томашевский, К. Л.* Реформа института коллективных трудовых споров в Беларуси / К. Л. Томашевский // Труд. и соц. право. — 2013. — № 4. — С. 10–15.

Tomashevskiy, K. L. Reforma instituta kollektivnykh trudovykh sporov v Belarusi / K. L. Tomashevskiy // Trud. i sots. pravo. — 2013. — № 4. — S. 10–15.

10. 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 24.10.2016 г., № 439-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

11. *Матненко, М. В.* Третейское урегулирование разногласий в трудовых отношениях // М. В. Матненко // Трудовое право. — 2008. — № 6. — С. 54–63.

Matnenko, M. V. Treteyskoe uregulirovanie raznoglasiy v trudovykh otnosheniyakh // M. V. Matnenko // Trudovoe pravo. — 2008. — № 6. — S. 54–63.

12. О некоторых мерах по оптимизации системы государственных органов и иных государственных организаций, а также численности их работников [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 12 апр. 2013 г., № 168 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

13. О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 23 июля 2013 г., № 320 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 24.01.2014 г. № 49 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

14. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 8 янв. 2014 г., № 131-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

15. *Ясинская-Казаченко, А. В.* Соотношение теории правоотношения и практики разрешения коллективных трудовых споров по законодательству Республики Беларусь / А. В. Ясинская-Казаченко // Соврем. науч. мысль. — 2014. — № 6. — С. 183–200.

Yasinskaya-Kazachenko, A. V. Sootnoshenie teorii pravootnosheniya i praktiki razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov po zakonodatel'stvu Respubliki Belarus' / A. V. Yasinskaya-Kazachenko // Sovrem. nauch. mysl'. — 2014. — № 6. — S. 183–200.

16. *Хусейнов, М. Х.* Особенности урегулирования коллективных трудовых споров в странах Европейского союза / М. Х. Хусейнов // Велес. — 2016. — № 2-2 (32). — С. 30–34.

Khuseynov, M. Kh. Osobennosti uregulirovaniya kollektivnykh trudovykh sporov v stranakh Evropeyskogo soyuza / M. Kh. Khuseynov // Veles. — 2016. — № 2-2 (32). — S. 30–34.

17. *Жернигон, Б.* Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов / Б. Жернигон, А. Одеро, Г. Гуидо. — Женева : МОТ, 2001. — 107 с.

Zhernigon, B. Kollektivnye peregovory: normy MOT i printsipy deyatelnosti kontrol'nykh organov / B. Zhernigon, A. Odero, G. Guido. — Zheneva : MOT, 2001. — 107 s.

18. *Лушникова, М. В.* Социальное партнерство в сфере труда : учеб. пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. — Ярославль : Ярослав. гос. ун-т, 2008. — 432 с.

Lushnikova, M. V. Sotsial'noe partnerstvo v sfere truda : ucheb. posobie / M. V. Lushnikova, A. M. Lushnikov. — Yaroslavl' : Yaroslavl. gos. un-t, 2008. — 432 s.

19. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 7 февр. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 22 февр. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 29.07.2017 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». — М., 2017.

20. Соловьев, А. Что необходимо знать менеджменту о порядке разрешения коллективных трудовых споров [Электронный ресурс] / А. Соловьев // Кадровик. Трудовое право для кадровика. — 2008. — № 7. — Режим доступа: <https://www.lawmix.ru/bux/45652>. — Дата доступа: 22.11.2017.

Solov'ev, A. Chto neobkhodimo znat' menedzhmentu o poriyadke razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov [Elektronnyy resurs] / A. Solov'ev // Kadrovik. Trudovoe pravo dlya kadrovika. — 2008. — № 7. — Rezhim dostupa: <https://www.lawmix.ru/bux/45652>. — Data dostupa: 22.11.2017.

21. Рожко, Г. Б. Участие государства в системе социального партнерства: опыт России и европейских стран / Г. Б. Рожко, И. О. Снигирева // Труд и соц. отношения. — 2013. — № 7. — С. 21–29.

Rozhko, G. B. Uchastie gosudarstva v sisteme sotsial'nogo partnerstva: opyt Rossii i evropeyskikh stran / G. B. Rozhko, I. O. Snigireva // Trud i sots. otnosheniya. — 2013. — № 7. — S. 21–29.

Статья поступила в редакцию 11.12.2017 г.

УДК 342.9(476)

T. Telyatitskaya
BSEU (Minsk)

ISSUES OF IMPROVING THE MATERIAL NORMS OF LEGISLATION ON ADMINISTRATIVE LIABILITY OF BUSINESS ENTITIES

The system analysis of some problems of legal regulation of administrative coercion in the field of entrepreneurial activity is carried out in the article, concrete measures directed at increasing the effectiveness of administrative and tort legislation in this field.

Keywords: business activity; business entity; administrative responsibility; offense; punishment; fine; guilt.

Т. В. Телятицкая
кандидат юридических наук, доцент
БГЭУ (Минск)

ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНЫХ НОРМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СУБЪЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

В статье проведен системный анализ отдельных проблем правового регулирования административного принуждения в сфере предпринимательской деятельности, разработаны конкретные меры, направленные на повышение эффективности административно-деликтного законодательства в данной области.

Ключевые слова: предпринимательская деятельность; субъект хозяйствования; административная ответственность; правонарушение; взыскание; штраф; вина.

В настоящее время происходит процесс поиска оптимальной системы регулирования предпринимательской деятельности. Каждый субъект предпринимательства находится под действием различных правовых режимов, среди которых доминирующее положение занимает административно-правовой.

В этой связи представляется необходимым либерализовать административно-правовые средства воздействия в отношении субъектов, осуществляющих предпринимательскую деятельность, путем внесения изменений в действующее законодательство, созда-