

## ИСТОРИЯ И НАУЧНОЕ ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ПРАВООТНОШЕНИЙ ПО РАЗРЕШЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

© 2019 г. А. В. Ясинская-Казаченко

*Белорусский национальный технический университет, Минск*

*E-mail: angelina\_jas@mail.ru*

Поступила в редакцию 14.08.2017 г.

В предлагаемой статье рассматривается периодизация правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров в XX — начале XXI в. с учетом политических и экономических факторов. Кроме этого, показана целесообразность проведения научного исследования национальных правовых систем трудового права, выявления в них как общего, так и особенного в целях гармонизации, унификации и конструирования законодательства государств — членов Евразийского экономического союза, аккумулирующего весь национальный позитивный правовой опыт по разрешению коллективных трудовых споров.

**Ключевые слова:** коллективные трудовые споры, государственно-полицейские меры, злоупотребления нанимателя, социальная борьба, социальное согласие, правовая интеграция государств-членов.

DOI: 10.31857/S013207690003850-7

Погружаясь в научное прогнозирование развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров, необходимо вначале исследовать труды ученых, изучавших проблематику становления и формирования указанных правоотношений. В 1866 г. правительством России предлагалось учреждение промышленных судов и создание системы государственных органов по осуществлению надзора за фабрикантами, введение обязательных условий договора найма во всех заведениях, применявших наемный труд, независимо от форм собственности. Такие идеи были чрезвычайно радикальными для того периода. Принятый в 1886 г. Закон «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями» стал важнейшим нормативным актом в период введения фабричного законодательства, установления ограничивающих мер государственно-полицейского характера в отношении прямых злоупотреблений со стороны нанимателя, привлечения его к ответственности в судебном или административном порядке. Основная цель названного Закона — изменить характер и формы отношений рабочих и предпринимателей, поставить всех фабрикантов в одинаковые условия конкуренции, чем объясняется полное отсутствие в нем статей об экономической самостоятельности рабочих. В связи с этим просматривается потребность ослабить рабочее движение. Фактически в конце XIX в. началось постепенное введение фабричного законодательства,

заложившего основы правового регулирования трудовых отношений хозяев и рабочих в XX — начале XXI в., что в дальнейшем привело к становлению и развитию отношений по разрешению коллективных трудовых споров.

Развитие науки осуществляется посредством осмысления сложившейся ранее теории и методологии, в ходе которого проверяется истинность научных гипотез и концепций. Одним из основных, фундаментальных понятий правовой науки является правоотношение. Создание трудового правоотношения — длительный исторический процесс, в ходе которого отношения между трудом и капиталом, между наемными работниками и нанимателями варьируются от противостояния до переговоров и взаимных консультаций. Идея регулирования труда была выдвинута Р. Оуэном почти 200 лет назад<sup>1</sup>. В 1818 г. он обратился к Конгрессу держав Священного Союза, чтобы привлечь внимание монархов к плачевному состоянию быта и условиям труда бедняков, и предложил использовать его концепцию «идеальной рабочей коммуны»<sup>2</sup>, построенной на принципах всеобщего равенства и справедливости.

<sup>1</sup> См.: Трудовое право: учеб. для вузов / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2009. С. 114.

<sup>2</sup> См.: Лютов Н.Л. Международное трудовое право: учеб. пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. М., 2012. С. 12.

Действовавшее на фабриках и мануфактурах в XIX в. гражданское законодательство не устанавливало надлежащего правового регулирования вольнонаемного труда, поскольку больше половины рабочих были крепостными. Наряду с этим работа без письменно оговоренных условий вызвала рост жалоб работников, что ставило местные власти в затруднение при их разборе<sup>3</sup>. 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<sup>4</sup>.

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»<sup>5</sup>. В развитие положения о регулировании отношений между рабочими и нанимателями в 1882 г. проф. Московского университета И.И. 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»<sup>6</sup>. С утверждения фабричного Закона 1886 г.<sup>7</sup>, представлявшего собой, по мнению И.И. Янжула, первый важнейший памятник нашего рабочего законодательства, начинается становление... важнейших сторон взаимных договорных отношений рабочих с их нанимателями или хозяевами<sup>8</sup>. Что касается упорядочения отношений, установления социального мира и согласия вместо борьбы и раздора, *то социального наполнения положения и специальные законы о фабрично-заводской промышленности не имели*. Признавались только законодательное вмешательство и административная опека, в связи с чем преобладала полицейская точка

<sup>3</sup> См.: Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. Правовое регулирование труда в Российской Империи. СПб., 2000. С. 13.

<sup>4</sup> См.: Таль Л.С. Очерки промышленного права. 2-е изд., знач. доп. М., 1918. С. 12.

<sup>5</sup> См.: ПСЗ. Собр. второе: в 55 т. Т. 10. СПб., 1835. С. 447, 448.

<sup>6</sup> Янжул И.И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. Материалы для истории рус. рабочего вопр. и фабрич. законодательства. СПб., 1907. С. 17.

<sup>7</sup> См.: Закон Российской Империи от 3 июня 1886 г. «О надзоре за заведениями фабричной промышленности и о взаимных отношениях фабрикантов и рабочих» // ПСЗ. Собр. третье: в 33 т. Т. 6. СПб., 1888, ст. 3769.

<sup>8</sup> См.: Янжул И.И. Воспоминания И.И. Янжула о пережитом и виденном в 1864—1909 гг. М., 2006. С. 225.

зрения, а не социальная, существовавшая в это время на Западе в области промышленного труда.

Что касается практики, то положения и специальные законы о фабрично-заводской промышленности применялись слабо, по предприятиям их не рассылали, они не были известны предпринимателям, тем более рабочим, даже представителями государства — инспекторами они трактовались по-разному. Вовлечение полиции в налаживание взаимоотношений между хозяевами и рабочими было вызвано отсутствием органов по разрешению коллективных трудовых споров. Практически единственным способом установления таких отношений являлись стачки и беспорядки, урегулирование которых относилось к ведению полиции<sup>9</sup>. Выезжая для наведения порядка, полиция (а иногда и высшие ее чины) переходила на сторону рабочих, заставляя хозяев идти на отдельные уступки. Инструментами давления на хозяев являлись «открытые листы» (административные предписания) генерал-губернаторов или материальная помощь рабочим, участвующим в стачках<sup>10</sup>. Таким образом, в 1901—1903 гг. в России отсутствовали специальные органы по разрешению разногласий, возникали стачки, беспорядки и иные нарушения законодательства, в которых «арбитром» в наведении общественного порядка становилась полиция.

Вместе с тем в этот период в России создаются общества, собрания и рабочие партии, которые через своих представителей ведут переговоры с хозяевами. По утверждению Л.С. Таля, «опыт показал, что свободная борьба этих организаций, хотя иногда и сопровождается потрясением народного хозяйства, но служит лучшим регулятором условий труда, чем государственная опека»<sup>11</sup>. Предпочтительными правовыми способами разрешения конфликтов данный автор называет коллективные (тарифные) соглашения, факультативное и обязательное посредничество и арбитраж, указывая, что в них кроются зародыши подчинения классовой борьбы правовым началам и формам.

Во время революции 1905—1907 гг. одним из наиболее актуальных в политике царского правительства стал вопрос о трудовых отношениях хозяев и рабочих. В условиях массового социального протеста некоторые ограничительные правовые нормы не применялись, признавалась свобода коалиций и стачек, отменялась уголовная ответственность за забастовки. Временные

<sup>9</sup> См.: Кавторин В.В. Первый шаг к катастрофе. 9 января 1905 г. Свободное размышление строго по документам / ред. Е.Б. Никонорова. Л., 1992. С. 102.

<sup>10</sup> См. подр.: Бухбиндер Н.А. Зубатовщина и рабочее движение в России. М., 1926.

<sup>11</sup> Таль Л.С. Очерки промышленного права. 2-е изд., знач. доп. С. 10.

правила о профессиональных обществах от 4 марта 1906 г. распространялись на объединения работников и на объединения работодателей. Они позволяли создавать рабочие организации путем уведомительной регистрации<sup>12</sup>; за два года их действия в 70 губерниях и областях было зарегистрировано 1046 легальных профсоюзов, насчитывавших более 200 тыс. членов<sup>13</sup>. Однако в указанный период все достигнутое в этой области основано исключительно на силе и не имеет характера прочной организационной эволюции<sup>14</sup>.

Первый кодифицированный законодательный акт (кодекс) о труде — КЗоТ РСФСР 1918 г.<sup>15</sup> отражал жесткую централизацию в регулировании трудовых отношений, равно как и другие правовые акты. Борьба трудящихся за свои права подавлялась путем применения декретов от 14 ноября 1919 г. «О рабочих дисциплинарных товарищеских судах»<sup>16</sup>, от 4 мая 1920 г. «О трудовом дезертирстве и органах борьбы с ним»<sup>17</sup>. В КЗоТ РСФСР 1918 г. не упоминались ни примирительно-посреднический, ни третейский, ни судебный способы разрешения коллективных трудовых споров. Только в некоторых статьях содержались нормы, предусматривавшие возможность обращения за разрешением трудовых споров в конкретные органы (например, в местные, областные отделы труда, профсоюзные органы).

Окончание Гражданской войны и смена политики военного коммунизма нэпом совпали с образованием СССР и принятием КЗоТ РСФСР 1922 г.<sup>18</sup> Его нормами допускалось сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений. Появилась возможность регулировать условия труда соглашением сторон, что повлекло развитие правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров, хотя особого порядка их разрешения установлено не было. К тому же фактически они были изъяты из компетенции суда в связи с неподведомственностью суду.

В случае же, если наниматель нарушал коллективный договор или тарифное соглашение, он тем самым нарушал уже возникшее субъективное

право конкретного работника, в результате возникал индивидуальный трудовой спор, который мог разрешаться судом. Учитывая отдельные недостатки (только объединенные в профсоюзы работники могли стать стороной коллективного трудового спора), необходимо выделить нововведения с точки зрения примирительного разбирательства, которые предполагали только согласие, взаимные уступки и возможность принятия решения, обязательного для сторон коллективного трудового спора. Предусматривались *примирительный порядок разбирательства* — через расценочно-конфликтные комиссии (далее — РКК), примирительные камеры и третейские суды<sup>19</sup>, а также *принудительный порядок* — через особые сессии народных судов<sup>20</sup>.

Порядок деятельности РКК, в том числе срок их полномочий, определялся положением — приложением к коллективному договору. Их состав устанавливался на каждом отдельном предприятии самостоятельно, но при обязательном соблюдении паритетных начал, т.е. равного числа представителей нанимателя и комитета (фабрично-заводского или местного) рабочих и служащих предприятия, учреждения или организации. К ведению РКК относилось разрешение всех конфликтов, возникающих между работниками и нанимателем при применении законов о труде, коллективных и трудовых договоров и правил внутреннего трудового распорядка. РКК были не вправе выносить решения, изменяющие, дополняющие или отменяющие условия коллективного договора, если такое право не было специально в договоре установлено.

К обязательному рассмотрению в РКК относились конфликты, разрешение которых требовало учета действующей обстановки и условий конфликта, особенностей работы организации.

Особенность *примирительных камер* заключалась в их представительном и паритетном характере. Членами камеры с правом решающего голоса (по одному от каждой стороны) являлись представители, с одной стороны — соответствующий профсоюз, с другой — государственный орган, частное или общественное предприятие. Организация примирительных камер с постоянным составом членов не допускалась. Каждый раз они особо направлялись сторонами для урегулирования разногласий. К ведению камер относились вопросы об установлении новых условий труда, заключения, изменения, дополнения и толкования коллективных

<sup>12</sup> См.: Лушников А. М. Курс трудового права: учеб. для вузов: в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009. С. 82, 83.

<sup>13</sup> См.: Аврех А. Я. П. А. Столыпин и судьбы реформ в России. М., 1991. С. 116.

<sup>14</sup> См.: Таль Л. С. Очерки промышленного права. 2-е изд., знач. доп. С. 13.

<sup>15</sup> См.: СУ РСФСР. 1918. № 88/89, ст. 905.

<sup>16</sup> См.: СУ РСФСР. 1919. № 56, ст. 537.

<sup>17</sup> См.: СУ РСФСР. 1920. № 35, ст. 168.

<sup>18</sup> См.: СУ РСФСР. 1922. № 70, ст. 903.

<sup>19</sup> См.: Кодекс законов о труде 1922 г. Минск, 1923. С. 66—69 (гл. 16 «Об органах по разрешению конфликтов и рассмотрению дел по нарушению законов о труде»).

<sup>20</sup> См.: постановление ЦИК и СНК СССР от 29 августа 1928 г. «Правила о примирительно-третейском и судебном рассмотрении трудовых конфликтов» // СЗ СССР. 1928. № 56, ст. 495.

договоров, не получившие разрешения в РКК. Решение принималось только *по обоюдному согласию сторон*. Обязательную силу оно приобретало после подписания сторонами и председателем.

*Третейские суды* организовывались из уполномоченных для урегулирования разногласий представителей сторон (по одному от профсоюза и нанимателя) и председателя (суперарбитра), избираемого по соглашению сторон или назначаемого органами труда по просьбе обеих сторон. К ведению третейских судов относились те вопросы, которые рассматривались в РКК или в примирительной камере, но не были ими разрешены. Дела могли поступать в третейский суд как минуя примирительные камеры, так и из них. Решение принималось по соглашению сторон, а при отсутствии соглашения — председателем, который придавал ему обязательную силу путем подписания.

Рассмотрению в *трудовых сессиях* народного суда подлежали конфликты на почве применения наемного труда, которые вытекали из коллективных договоров, тарифных соглашений, трудовых договоров, обязательному рассмотрению подлежали конфликты, не получившие разрешения в РКК, или конфликты, не подлежащие рассмотрению в РКК. Принятые решения могли быть опротестованы прокуратурой не позднее трех месяцев со дня вынесения, притом лишь в совершенно исключительных случаях.

Таким образом, в период нэпа (20-е годы) существовали два способа разрешения коллективных трудовых споров. Первый способ — примирительно-третейское разбирательство в РКК, примирительных камерах и третейских судах. При данном способе предполагается по большей части примирительное разбирательство. Отношения трудящихся с нанимателем не доводятся до крайнего обострения, строятся на согласии. Существует гарантия того, что вынесенное решение будет исполнено, поскольку оно основано на взаимном обязательстве спорящих сторон. Второй способ — принудительно-судебное разбирательство в особых сессиях народных судов по трудовым делам, а при отсутствии таких судов — в народных судах по принадлежности с соблюдением правил, установленных ст. 168—174 КЗоТ РСФСР 1922 г.

В период нэпа (20-е годы) с точки зрения научного подхода к исследованию особенностей правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров можно выделить только несколько ученых-новаторов, которые пристальное внимание уделяли данной проблематике. Среди них можно назвать И.С. Войтинского, С. Жарова, П.Д. Каминскую и А.М. Стопани. В работах указанных ученых высказаны суждения о том, что под трудовыми конфликтами

понимаются споры между нанимателем, с одной стороны, и лицами, работающими по найму, — с другой, возникающие на почве применения наемного труда. Такие конфликты могут возникнуть как в случае, когда одна из участвующих в договоре найма сторон не выполняет возложенных на нее по договору обязательств, так и в случае, если стороны коллективного трудового спора, которые должны определять свои трудовые взаимоотношения, не могут самостоятельно прийти к соглашению, т.е. имелись в виду трудовые конфликты, возникающие между работниками и нанимателем о применении законов о труде, коллективных договоров, трудовых договоров, правил внутреннего распорядка, табели взысканий<sup>21</sup>.

Среди других особенностей правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров названные ученые отмечают, во-первых, *характер разногласий*, во-вторых, *количество работников*. Так, И.С. Войтинский полагал, что коллективный трудовой спор — это групповой спор, являющийся простой совокупностью однородных индивидуальных трудовых споров по трудовым отношениям ряда работников одного и того же предприятия или учреждения<sup>22</sup>. П.Д. Каминская, не разделяя указанной точки зрения, противопоставляла индивидуальный трудовой спор, возникающий по претензиям отдельного работника, и групповой трудовой спор, возникающий по претензиям группы работников, коллективному трудовому спору, возникающему по претензиям трудового коллектива целого предприятия или отдельной категории работников<sup>23</sup>. П.Д. Каминская представляла более верную позицию. Вместе с тем мнение И.С. Войтинского о том, что групповой спор является простой совокупностью однородных индивидуальных трудовых споров, также оправданно и должно было бы получить свое развитие в законодательстве о труде и науке трудового права, но этого, к сожалению, не произошло.

В период 20-х годов особый интерес к практике разрешения коллективных трудовых споров за рубежом не ограничивается сравнительно-правовым анализом. В российском законодательстве активно ведется разработка положений в этой сфере. И.С. Войтинский, исследуя в 1922 г. трудовые споры за рубежом, писал о примирительном и третейском разбирательстве как о разрешении

<sup>21</sup> См.: Жаров С. Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / под ред. М.Н. Жемчужниковой. М., 1926. С. 3.

<sup>22</sup> См.: Войтинский И. Трудовое право СССР. М., 1925. С. 248.

<sup>23</sup> См.: Каминская П.Д. Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с постат. комментарий к Кодексу законов о труде. 4-е изд., перераб. и доп. М., 1929. С. 417.

или улаживании трудовых конфликтов (споров)<sup>24</sup>. С. Жаров под трудовыми спорами понимал «споры..., возникающие на почве применения наемного труда»<sup>25</sup>. А.М. Стопани в 1926 г., опираясь на зарубежное законодательство, в своем сборнике осветил вопросы примирительно-третейского разбирательства, расценочно-конфликтных комиссий, примирительных камер, третейских судов, судебных органов по трудовым делам, проблемы преследования за нарушения законов о труде, в помощь профсоюзным работникам подготовил образцы документов в примирительно-третейские органы, а также примерные формы протоколов заседаний РКК<sup>26</sup>.

Началом следующего этапа (30—50-е годы) развития законодательства в рассматриваемой сфере можно считать принятие Постановления ЦИК и СНК БССР 27 июля 1929 г., когда КЗоТ РСФСР 1922 г. был изложен в новой редакции. В Кодекс были внесены развивающие, упорядочивающие и детализирующие положения, касающиеся правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров. Но если этот период связывается нами с введением централизованного планового хозяйства, фактической ликвидацией частных и акционерных предприятий, постепенным сокращением коллективных трудовых споров, то внесенные в Кодекс позитивные изменения не были реализованы на практике в полном объеме.

В период 30—50-х годов, когда основные условия труда определялись централизованно, каждый коллективный трудовой спор имел общегосударственное значение. В связи с этим в практику вошли директивные письма руководящих партийных и профсоюзных органов, регламентирующие процедуру коллективных переговоров и содержание коллективных договоров, например постановления ЦК ВКП(б) от 20 октября 1929 г. «О колдоговорной кампании на 1929/1930 годы»<sup>27</sup> и Президиума ВЦСПС и ВСНХ СССР от 13 декабря 1930 г.

<sup>24</sup> См.: *Войтинский И.* Примирительное и третейское разбирательство. Трудовые споры и регулирование условий труда на Западе. М., 1922. С. 5.

<sup>25</sup> *Жаров С.* Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / под ред. М.Н. Жемчужниковой. С. 3.

<sup>26</sup> См. подр.: Трудовые конфликты. Практическое руководство: сб. / под ред. А.М. Стопани. 2-е изд., перераб. и доп. М., 1926.

<sup>27</sup> См.: О колдоговорной кампании в 1929—30 году. Посobie для докладчиков, агитаторов, профсоюз. актива и для кружков текущей политики. Иваново-Вознесенск, 1929. Колдоговорная кампания должна поднять и мобилизовать миллионы рабочих и трудящихся на выполнение и перевыполнение промфинплана.

«О перезаключении коллективных договоров»<sup>28</sup> и др. Система примирительно-третейских органов была ликвидирована после VI Пленума ВЦСПС (1937 г.), на котором рассмотрен вопрос о реформировании структуры профессиональных союзов и ликвидации межсоюзных органов — советов профсоюзов. С этого времени разногласия по вопросам введения новых условий труда стали улаживаться путем согласования спорных положений между вышестоящим профсоюзным органом и хозяйствующим субъектом<sup>29</sup>, т.е. разрешение коллективных трудовых споров происходило *во внеправовом порядке, решениями партийных органов.*

Огосударствление экономики постепенно вытесняло коллективные переговоры как способ согласования интересов различных социальных групп, коллективные договоры — как форму реализации равноправных условий на рынке труда. В 1935 г. коллективно-договорная кампания была проведена только в отдельных отраслях, к 1947 г. коллективные договоры вообще прекратили существование. Распространение административно-директивных методов управления на социально-трудовые отношения полностью исклoчило даже формально-согласительные процедуры коллективно-договорного регулирования<sup>30</sup>, в связи с чем правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров быть не могло. Период 30—50-х годов характеризуется усилением государственного вмешательства в регулирование трудовых отношений, локальное регулирование уступило место централизованному.

Работы ученых рассматриваемого периода в большей степени касались порядка правового регулирования отношений, возникающих из индивидуальных трудовых споров. В русле научного осмысления данного этапа В.С. Нерсесянц справедливо указывал, что изначально советская теория трудового права базировалась на постулате о невозможности антагонистических противоречий между работниками и нанимателем, поскольку каждый из работников конкретного предприятия являлся одним из собственников этого и всех других предприятий страны<sup>31</sup>. Социализация средств производства, ликвидирующая частную собственность на них, означала отрицание индивида как субъекта, поскольку ни теоретически, ни

<sup>28</sup> См.: Правда. 1930. 17 дек.

<sup>29</sup> См.: *Смолярчук В.И.* Законодательство о трудовых спорах: процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих / отв. ред. А.С. Краснопольский. М., 1966. С. 42.

<sup>30</sup> См.: *Синькоў Б.Б.* Калектыўна-дагаворнае рэгуляванне працоўных адносін у Беларусі // Беларус. гіст. часоп. 2006. № 5. С. 6—11.

<sup>31</sup> См.: *Нерсесянц В.С.* Философия права: учеб. для вузов. М., 1997. С. 140—142.

практически не оставалось условий и места для их формального равенства. Тем самым *отвергалась и сама идея правового регулирования коллективных трудовых споров*.

Следующий исторический период (60—80-е годы) связывается с принятием Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде 1970 г. (вступили в силу 01.01.1971 г.)<sup>32</sup>. Анализ положений названного Кодекса в области защиты прав и свобод позволяет выделить тенденцию увеличения количества норм-гарантий и процедурных норм для работников и нанимателей. В этот период впервые предпринимаются попытки исследования коллективных трудовых споров<sup>33</sup>.

Н. Г. Александров отмечает немногочисленность споров коллективного значения, возникающих на почве установления или изменения условий труда<sup>34</sup>, поскольку конфликт подразумевает определенное противоречие интересов. При этом в социалистическом обществе у администрации и работников в принципе не могло быть антагонистических трудовых отношений<sup>35</sup>. С. А. Голощапов по этому поводу указывал, что трудовые споры в широком смысле рассматриваются, «как правило, профсоюзными либо с их участием иными определяемыми законодательством органами»<sup>36</sup>.

В учебнике «Советское трудовое право» под редакцией В. С. Андреева и В. Н. Толкуновой правоотношения по рассмотрению споров об установлении новых условий труда и заключении коллективных договоров сводились авторами к тому, что подобные процессуальные отношения во многом нормами права не регулировались, а существовали в форме сложившейся практики<sup>37</sup>. В указанном издании приводится следующая точка зрения о соотношении трудового спора и разногласий. Трудовой спор — это спор правовой, который рассматривается в процессуальном порядке третьим по отношению к спорящим уполномоченным на то органом, разногласия же могут решить сами спорящие стороны. При этом такие споры авторами не

назывались коллективными трудовыми спорами, «все трудовые споры профкома, трудового коллектива с администрацией являются *спорами коллективного значения*, в отличие от остальных индивидуальных трудовых споров»<sup>38</sup>.

Развитие советской юридической науки в 60—80-е годы свидетельствует о том, что в рассматриваемый период разрешались только индивидуальные трудовые споры как споры искового характера, споры о праве. В отличие от них споры профкома, трудового коллектива с администрацией рассматривались как *споры коллективного значения*, а споры неискового характера, споры об интересе нормами права не регулировались и разрешались директивными методами управления. В рассматриваемый период только отдельные ученые в своих исследованиях указывали, что коллективный трудовой спор необходимо воспринимать как *результат переговоров, социальной борьбы и взаимных уступок*, но не как инструмент социального управления, регулируемый государством посредством законодательства.

Особого внимания заслуживают работы О. С. Курылевой, В. Н. Скобелкиной, В. И. Смоляруча, В. Г. Тихини и В. Н. Толкуновой. Исследования, проведенные авторами в этот период, не отличались исчерпывающим анализом специфики данной проблематики, однако были смелыми новаторскими работами и послужили теоретической основой для последующего успешного изучения правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров. Интересы ученых ограничивались в основном исследованием индивидуальных трудовых споров (споры искового характера), а споры, связанные с установлением новых условий труда (споры неискового характера), и другие споры коллективного значения почти не изучались. Ключевая идея трудового законодательства по-прежнему состояла в том, что *в социалистическом обществе у работников и администрации в принципе не может быть антагонистических отношений в виде разногласий и конфликтов*.

Следующий период — 90-е годы XX в. и начало XXI в., обновленный этап становления и развития правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров, который следует отсчитывать с 9 октября 1989 г., когда Верховным Советом СССР был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»<sup>39</sup>. Прежде чем положения по разрешению коллективных трудовых споров нашли отражение в Трудовом кодексе Республики Беларусь, они были закреплены в Законе, регулирующем

<sup>32</sup> См.: Ведомости ВС СССР. 1970. № 29, ст. 265.

<sup>33</sup> См.: Попов В. И. Предупреждение трудовых споров. М., 1981. С. 21; Смолярук В. И. Законодательство о трудовых спорах: процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих / отв. ред. А. С. Краснопольский. М., 1966. С. 6.

<sup>34</sup> См.: Александров Н. Г. Советское трудовое право: учеб. для вузов / ред. Н. Н. Бодерскова. 3-е изд., испр. и доп. М., 1963. С. 348, 349.

<sup>35</sup> См.: Советское трудовое право: учеб. для вузов / под ред. Н. Г. Александрова. М., 1972. С. 505.

<sup>36</sup> Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: учеб. пособие: в 2 ч. / отв. ред. В. Н. Толкунова. 4-е изд. М., 1984. С. 3.

<sup>37</sup> Советское трудовое право: учеб. / под ред. В. С. Андреева, В. Н. Толкуновой. 4-е изд., испр. и доп. М., 1987. С. 91.

<sup>38</sup> Там же. С. 453—455.

<sup>39</sup> См.: Ведомости СНД СССР. 1989. № 18, ст. 15—19.

отношения, связанные с разрешением коллективных трудовых споров<sup>40</sup>. Для принятого Закона были характерны существенные недостатки. В нем не содержалось определения коллективного трудового спора, профсоюз устанавливался в качестве стороны коллективного трудового спора<sup>41</sup>. Профсоюзные органы и иные уполномоченные работниками представители являлись представителями всех работников в организациях, включая работников, не поддерживающих коллективного трудового спора, т.е. профсоюзные органы, выступая в интересах всей представляемой стороны работников, в том числе и тех работников, которые не поддерживали коллективного трудового спора, не должны иметь особенного интереса в коллективном трудовом споре и, соответственно, не могут являться самостоятельной стороной коллективного трудового спора.

Исследуемый период (90-е годы XX в. — начало XXI в.) характеризуется более основательным, углубленным рассмотрением правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров, который продолжается по настоящее время. В обозначенный период, с точки зрения научного подхода к исследованию правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров на постсоветском пространстве, обращались: в *Азербайджане* — З.И. оглы Джафаров; в *Беларуси* — Е.А. Волк, И.В. Гущин, В.И. Кривой, Б.Б. Синьков, К.Л. Томашевский; в *России* — К.Н. Гусов, А.М. Куренной, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Л. Лютов, В.А. Сафонов, Г.С. Скачкова, И.О. Снигирёва, Е.Б. Хохлов, Г.В. Хныкин, С.Ю. Чуча; на *Украине* — С.В. Ерохин, В.В. Лазор, Г.И. Чанышева и др.

В Республике Беларусь теоретические и практические исследования правоотношений по разрешению коллективных трудовых споров находятся на этапе становления и развития. Среди отечественных научных разработок можно выделить диссертационное исследование Б.Б. Синькова, посвященное коллективно-договорному регулированию трудовых правоотношений в сфере социального партнерства<sup>42</sup>; детальный производственно-практический обзор в виде комментария, обобщившего вопросы коллективных переговоров, договоров

и споров, подготовленный В.И. Кривым<sup>43</sup>. Обстоятельное и подробное научное изыскание теории коллективных трудовых правоотношений с точки зрения общего аспекта исследуемой проблемы представляют работы Е.А. Волк<sup>44</sup>, Ю.П. Смирнова и Н.Г. Юркевича<sup>45</sup>, К.Л. Томашевского<sup>46</sup>, А.В. Ясинской-Казаченко<sup>47</sup> и др. В названный период (90-е годы XX в. — начало XXI в.) начинают появляться научные работы, в которых представляются различия индивидуальных и коллективных трудовых споров по основаниям возникновения, субъектному составу, характеру разногласий<sup>48</sup>.

Сами трудовые отношения начинаются лишь из индивидуальных отношений, из заключения трудового договора между работником и нанимателем. Исходя из этого, можно согласиться с М.В. Лушниковой в том, что основанием возникновения «коллективных трудовых отношений является трудовой договор»<sup>49</sup>. При внимательном изучении юридических фактов у В.Б. Исакова можно вывести положение о том, что коллективные трудовые отношения примыкают к трудовому договору в качестве юридических условий. В отличие от юридических фактических условий коллективных трудовых отношений, фактический состав трудового договора создает возможность возникновения правовых связей и проявления сущности трудовых отношений на поверхности коллективных трудовых отношений. Для иллюстрации подвижной грани между индивидуальными и коллективными трудовыми спорами приведем, в частности, пример Н.Л. Лютова из его работы: «Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ». Во Франции совокупность индивидуальных исков, основанных на коллективном договоре, рассматривается как индивидуальный трудовой спор, подсудный трудовым судам, в других государствах

<sup>43</sup> См. подр.: *Кривой В.И.* Коллективные переговоры, договоры и споры. Гомель, 2008.

<sup>44</sup> См. подр.: *Волк Е.А.* Нормативные соглашения в трудовом праве. Минск, 2013.

<sup>45</sup> См. подр.: *Смирнов Ю.П.* Коллективные трудовые правоотношения // Пром.-торговое право. 1998. № 1/2. С. 5—128.

<sup>46</sup> См. подр.: *Томашевский К.Л.* Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / науч. ред. О.С. Курьлева. Минск, 2009; *Томашевский К.Л.* Актуальные проблемы трудового права: учеб.-метод. комплекс. Минск, 2012.

<sup>47</sup> См. подр.: *Ясинская-Казаченко А.В.* Трудовые споры и порядок их разрешения. Минск, 2017.

<sup>48</sup> Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине: формирование и развитие: учеб.-метод. пособие / под общ. ред. А.М. Куренного и др. Минск, 2011. С. 89.

<sup>49</sup> *Лушникова М.В.* Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений. Сравнительно-правовое исследование: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997. С. 15.

<sup>40</sup> См.: Закон Республики Беларусь от 18 января 1994 г. № 2708-ХІІ (в ред. от 05.02.1999 г.) «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» // Эталон. Законодательство Республики Беларусь. Минск, 2017.

<sup>41</sup> Трудовое право: учеб. для вузов / под общ. ред. В.И. Семенкова. 3-е изд., перераб. и доп. Минск, 2006. С. 665, 666.

<sup>42</sup> См. подр.: *Синьков Б.Б.* Коллективно-договорное регулирование трудовых правоотношений в социальном партнерстве: дис. ... канд. юрид. наук. Минск, 2007.

такое объединение исков считается коллективным трудовым спором<sup>50</sup>.

Для периода 90-х годов XX в. и начала XXI в. характерно то, что в индивидуальных трудовых спорах первостепенное значение имеет соблюдение законодательства при ограниченном применении примирительных процедур. В коллективных же трудовых спорах, наоборот, главным является достижение соглашения между сторонами, активное применение примирительно-посреднических и третейских процедур. С точки зрения борьбы противоположных интересов именно так и происходит в последние годы, когда отмечается важность более широкого внедрения примирительно-посреднических и третейских процедур в различных формах.

Особое внимание уделяется *предупреждению разногласий*, снятию социальной напряженности путем согласования противоположных интересов работников и нанимателей на основе компромиссных решений<sup>51</sup>. Социальное партнерство, будучи основой для договорного регулирования трудовых отношений с помощью соглашений и коллективных договоров, выступает одним из важнейших элементов метода трудового права<sup>52</sup>.

Современные ученые-юристы указывают, что следует различать термины «конфликт» и «спор». По мнению В.А. Сафонова, терминологическая разница заключается в том, что термином «конфликт» оперируют в основном специалисты в области социологии и политологии, термином «спор» — юристы. «Конфликт» определяется через внутренние характеристики — столкновение и противоречие, «спор» — через юридическое понятие разногласия, указание на характер этих разногласий и механизм их разрешения. «Конфликт» рассматривается как объективно существующее явление, проявляющееся в столкновениях различной степени интенсивности, «спор» — как явление, вызванное к жизни субъективными действиями людей<sup>53</sup>. В.В. Лазор при соотнесении понятий «конфликт» и «спор» считает, что трудовые разногласия в зависимости от характера и предмета могут быть

двух видов — трудовыми конфликтами или трудовыми спорами. В связи с этим трудовое разногласие является обобщающим понятием терминов «конфликт» и «спор»<sup>54</sup>. Иную позицию по данному вопросу занимает С.Ю. Чуча, полагая, что сами по себе термины «конфликт» или «спор» не несут юридического содержания. Важно только то, что законодатель или стороны вкладывают в то или иное понятие<sup>55</sup>.

Другая точка зрения, отстаиваемая А.М. Куренным и Н.Н. Никифоровой, заключается в том, что конфликт предшествует трудовому спору<sup>56</sup>. Хронологическое разделение указанных терминов не совсем корректно, поскольку принципиальным является различие в их содержании. Термин «конфликт» подразумевает всегда только жесткое антагонистическое противостояние, которое, как правило, заканчивается социальным взрывом, какой-либо кульминацией, в случае разрешения коллективных трудовых споров — забастовкой. Термин «спор» носит более общий характер и включает стадии разрешения с применением примирительно-посреднических и третейских процедур и осуществления сторонами экономического давления друг на друга. Сторонник еще одного подхода (Н.Л. Лютов) полагает, что если под коллективными трудовыми спорами понимать просто разрешение разногласий, то *совпадут понятия* коллективного трудового спора по поводу установления и изменения условий труда, заключения и изменения коллективных договоров и соглашений и коллективных переговоров в широком смысле этого слова<sup>57</sup>.

С учетом изложенного представляется, что «конфликт» и «спор» — это родственные, входящие в общий синонимический ряд, но не совсем идентичные понятия. Конфликт — это тот же спор, только обострившийся и не нашедший мирного разрешения. Он относится к острому разногласию, столкновению интересов и в большей мере отражает процесс, чем результат. Спор — результат неурегулированных разногласий.

<sup>50</sup> Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правой анализ. М., 2007. С. 147.

<sup>51</sup> См.: Синьков Б.Б. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений: практ. пособие. Минск, 2006. С. 10, 11.

<sup>52</sup> См.: Бриллиантова Н.А. и др. Трудовое право: учеб. для вузов / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2009. С. 143; Фролов В. Реформа трудового права — важный шаг к социальному миру // Росс. юстиция. 1998. № 4. С. 19.

<sup>53</sup> См.: Сафонов В.А. Коллективные трудовые споры. Проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2000. С. 23, 24.

<sup>54</sup> См.: Ваняничук Н.Н. и др. Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине: формирование и развитие: учеб.-метод. пособие / под общ. ред. А.М. Куренного и др. Минск, 2011. С. 94.

<sup>55</sup> См.: Чуча С.Ю. Процессуальное и материальное содержание понятия «коллективный трудовой спор» // Вестник Омского ун-та. Вып. 1. 1997. С. 108.

<sup>56</sup> См.: Куренной А.М. Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М., 1997. С. 11; Никифорова Н.Н. Понятие трудовых споров и его значение для развития трудового законодательства // Ученые записки юрид. фак-та СПб.-ого гуманитарного ун-та профсоюзов. Вып. 2. СПб., 1997. С. 67.

<sup>57</sup> См.: Лютов Н.Л. Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правой анализ. М., 2007. С. 120.

В анализируемый период (90-е годы XX в. — начало XXI в.) образован Евразийский экономический союз (ЕАЭС) — международное интеграционное экономическое объединение (союз), договор о создании которого подписан 29 мая 2014 г. и вступил в силу с 1 января 2015 г.<sup>58</sup> В состав Союза вошли Российская Федерация, Республика Казахстан, Республика Беларусь, Республика Армения, Кыргызская Республика.

Положения о разрешении коллективных трудовых споров государств — членов ЕАЭС в целом схожи. Общее объясняется единым советским законом<sup>59</sup>, из которого сформировалось законодательство государств — членов ЕАЭС. Однако в некоторых государствах на определенных этапах разрешения коллективных трудовых споров существуют различия<sup>60</sup>. В этой связи процессы ускорения региональной экономической интеграции со всей неизбежностью определяют необходимость взаимного изучения правового регулирования трудовых отношений, процедур разрешения коллективных трудовых споров, поскольку экономическая интеграция невозможна без правовой, так как нормы права обеспечивают на международном уровне процессы эффективного функционирования связанной современной экономики.

Правовая интеграция в области трудового права будет состоять в объединении национальных правовых систем трудового права на основе выявления как общего, так и особенного в целях конструирования в дальнейшем международных актов, аккумулирующих весь национальный позитивный правовой опыт<sup>61</sup>, в том числе по разрешению коллективных трудовых споров. Законодательство государств — членов ЕАЭС о процедурах разрешения коллективных трудовых споров может стремиться к большей гармонизации и унификации правовых систем. В связи с этим оно может быть направлено на: предупреждение коллективных трудовых споров; проведение примирительно-посреднических и третейских процедур; поиск договоренностей и соглашений; взаимные уступки; отстаивание работниками своих экономических и социальных

интересов; признание права на забастовку, уставленный порядок ее организации и проведения, отказ от проведения и участия в незаконной забастовке.

Представленная периодизация правового регулирования отношений по разрешению коллективных трудовых споров в XX — начале XXI в. разработана на основе концептуальных подходов ученых, выделявших примирительный порядок разбирательства, различные формы достижения согласия, взаимные уступки, возможность принятия обязательного решения, а также с учетом проведенного анализа политических и экономических факторов и включает:

- первый период — 20-е годы XX в.;
- второй период — 30—50-е годы XX в.;
- третий период — 60—80-е годы XX в.;
- четвертый период — 90-е годы XX в. — начало XXI в.

Особую историко-правовую ценность имеет период 20-х годов XX в. Часть примирительно-посреднических и третейских процедур уже учтена законодателем в настоящее время.

Законодательство государств — членов ЕАЭС о процедурах разрешения коллективных трудовых споров следует рассматривать как систему логически упорядоченных, взаимосвязанных, расположенных иерархически и последовательно нормативных правовых актов, состоящую из национальных законодательных актов, ратифицированных международно-правовых актов и подзаконных правовых актов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Аврех А. Я.* П. А. Столыпин и судьбы реформ в России. М., 1991. С. 116.
2. *Александров Н. Г.* Советское трудовое право: учеб. для вузов / ред. Н. Н. Бодерскова. 3-е изд., испр. и доп. М., 1963. С. 348, 349.
3. *Бриллиантова Н. А. и др.* Трудовое право: учеб. для вузов / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2009. С. 143.
4. *Бухбиндер Н. А.* Зубатовщина и рабочее движение в России. М., 1926.
5. *Вапнярчук Н. Н. и др.* Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине: формирование и развитие: учеб.-метод. пособие / под общ. ред. А. М. Куренного и др. Минск, 2011. С. 94.
6. *Войтинский И.* Примирительное и третейское разбирательство. Трудовые споры и регулирование условий труда на Западе. М., 1922. С. 5.

<sup>58</sup> См.: Договор о Евразийском экономическом союзе (Астана, 29 мая 2014 г.) (в ред. от 08.05.2015 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 12.02.2017 г.) [Электронный ресурс] — Режим доступа: URL: <http://www.eurasiancommission.org> (дата обращения: 08.04.2017).

<sup>59</sup> См.: постановление ВС СССР от 20 мая 1991 г. № 2180—1 «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» // Ведомости СНД и ВС СССР. 1991. № 23, ст. 655.

<sup>60</sup> См.: *Волк Е. А., Герасимова Е. С., Головина С. Ю. и др.* Евразийское трудовое право: учеб. / под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. М., 2017. С. 455—489.

<sup>61</sup> См. подр.: *Морозов П. Е.* Трудовое право Евразийского экономического союза: учеб. пособие. М., 2016.

7. *Войтинский И.* Трудовое право СССР. М., 1925. С. 248.
8. *Волк Е.А.* Нормативные соглашения в трудовом праве. Минск, 2013.
9. *Волк Е.А., Герасимова Е.С., Головина С.Ю. и др.* Евразийское трудовое право: учеб. / под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. М., 2017. С. 455—489.
10. *Голощатов С.А.* Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров: учеб. пособие: в 2 ч. / отв. ред. В.Н. Толкунова. 4-е изд. М., 1984. С. 3.
11. *Жаров С.* Примирительно-третейский порядок разрешения трудовых конфликтов / под ред. М.Н. Жемчужниковой. М., 1926. С. 3.
12. *Кавторин В.В.* Первый шаг к катастрофе. 9 января 1905 г. Свободное размышление строго по документам / ред. Е.Б. Никонорова. Л., 1992. С. 102.
13. *Каминская П.Д.* Советское трудовое право. Обзор действующего законодательства с постат. комментариев к Кодексу законов о труде. 4-е изд., перераб. и доп. М., 1929. С. 417.
14. Кодекс законов о труде 1922 г. Минск, 1923. С. 66—69.
15. *Кривой В.И.* Коллективные переговоры, договоры и споры. Гомель, 2008.
16. *Куренной А.М.* Практический комментарий к законодательству о трудовых спорах. М., 1997. С. 11.
17. *Лушников А.М.* Курс трудового права: учеб. для вузов: в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. М., 2009. С. 82, 83.
18. *Лушикова М.В.* Правовой механизм социального партнерства в регулировании трудовых и социально-обеспечительных отношений. Сравнительно-правовое исследование: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1997. С. 15.
19. *Люттов Н.Л.* Коллективные трудовые споры. Сравнительно-правовой анализ. М., 2007. С. 120, 147.
20. *Люттов Н.Л.* Международное трудовое право: учеб. пособие / под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. М., 2012. С. 12.
21. *Морозов П.Е.* Трудовое право Евразийского экономического союза: учеб. пособие. М., 2016.
22. *Нерсесянц В.С.* Философия права: учеб. для вузов. М., 1997. С. 140—142.
23. *Никифорова Н.Н.* Понятие трудовых споров и его значение для развития трудового законодательства // Ученые записки юрид. фак-та СПб.-ого гуманитарного ун-та профсоюзов. Вып. 2. СПб., 1997. С. 67.
24. О колдоговорной кампании в 1929—30 году. Пособие для докладчиков, агитаторов, профсоюз. актива и для кружков текущей политики. Иваново-Вознесенск, 1929.
25. *Попов В.И.* Предупреждение трудовых споров. М., 1981. С. 21.
26. *Сафонов В.А.* Коллективные трудовые споры. Проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2000. С. 23, 24.
27. *Синьков Б.Б.* Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений: практ. пособие. Минск, 2006. С. 10, 11.
28. *Синьков Б.Б.* Коллективно-договорное регулирование трудовых правоотношений в социальном партнерстве: дис. ... канд. юрид. наук. Минск, 2007.
29. *Смирнов Ю.П.* Коллективные трудовые правоотношения // Пром.-торговое право. 1998. № 1/2. С. 5—128.
30. *Смолярчук В.И.* Законодательство о трудовых спорах: процессуальные гарантии охраны трудовых прав рабочих и служащих / отв. ред. А.С. Краснопольский. М., 1966. С. 6, 42.
31. Советское трудовое право: учеб. / под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. 4-е изд., испр. и доп. М., 1987. С. 91, 453—455.
32. Советское трудовое право: учеб. для вузов / под ред. Н.Г. Александрова. М., 1972. С. 505.
33. *Таль Л.С.* Очерки промышленного права. 2-е изд., знач. доп. М., 1918. С. 10, 12, 13.
34. *Томашевский К.Л.* Актуальные проблемы трудового права: учеб.-метод. комплекс. Минск, 2012.
35. *Томашевский К.Л.* Очерки трудового права (История, философия, проблемы систем и источников) / науч. ред. О.С. Курьлева. Минск, 2009.
36. Трудовое право: учеб. для вузов / под общ. ред. В.И. Семенкова. 3-е изд., перераб. и доп. Минск, 2006. С. 665, 666.
37. Трудовое право: учеб. для вузов / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М., 2009. С. 114.
38. Трудовое право и право социального обеспечения в Беларуси, России и Украине: формирование и развитие: учеб.-метод. пособие / под общ. ред. А.М. Куренного и др. Минск, 2011. С. 89.
39. Трудовые конфликты. Практическое руководство: сб. / под ред. А.М. Стопани. 2-е изд., перераб. и доп. М., 1926.
40. *Фролов В.* Реформа трудового права — важный шаг к социальному миру // Росс. юстиция. 1998. № 4. С. 19.
41. *Хохлов Е.Б.* Очерки истории правового регулирования труда в России. Ч. 1. Правовое регулирование труда в Российской Империи. СПб., 2000. С. 13.

42. Чуча С.Ю. Процессуальное и материальное содержание понятия «коллективный трудовой спор» // Вестник Омского ун-та. Вып. 1. 1997. С. 108.
43. Янжул И.И. Воспоминания И.И. Янжула о пережитом и виденном в 1864—1909 гг. М., 2006. С. 225.
44. Янжул И.И. Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. Материалы для истории рус. рабочего вопр. и фабрич. законодательства. СПб., 1907. С. 17.
45. Ясинская-Казаченко А.В. Трудовые споры и порядок их разрешения. Минск, 2017.
46. Сінкоў Б.Б. Калектыўна-дагаворнае рэгуляванне працоўных адносін у Беларусі // Беларус. гіст. часоп. 2006. № 5. С. 6—11.
13. Kaminskaya P.D. Sovetskoe trudovoe pravo. Obzor dejstvuyushchego zakonodatel'stva s postat. kommentarij k Kodeksu zakonov o trude. 4-e izd., pererab. i dop. M., 1929. S. 417.
14. Kodeks zakonov o trude 1922 g. Minsk, 1923. S. 66—69.
15. Krivoj V.I. Kollektivnye peregovory, dogovory i spory. Gomel', 2008.
16. Kurennoj A.M. Prakticheskij kommentarij k zakonodatel'stvu o trudovyh sporah. M., 1997. S. 11.
17. Lushnikov A.M. Kurs trudovogo prava: ucheb. dlya vuzov: v 2 t. 2-e izd., pererab. i dop. T. 2. Kollektivnoe trudovoe pravo. Individual'noe trudovoe pravo. Processual'noe trudovoe pravo. M., 2009. S. 82, 83.
18. Lushnikova M.V. Pravovoj mekhanizm social'nogo partnerstva v regulirovanii trudovyh i social'no-obespechitel'nyh otnoshenij. Sravnitel'no-pravovoe issledovanie: avtoref. dis. ... d-ra jurid. nauk. M., 1997. S. 15.

## REFERENCES

1. Avrekh A. Ya. P.A. Stolypin i sud'by reform v Rossii. M., 1991. S. 116.
2. Aleksandrov N.G. Sovetskoe trudovoe pravo: ucheb. dlya vuzov / red. N.N. Boderskova. 3-e izd., ispr. i dop. M., 1963. S. 348, 349.
3. Brilliantova N.A. i dr. Trudovoe pravo: ucheb. dlya vuzov / pod red. O.V. Smirnova, I.O. Snigirevoj. 4-e izd., pererab. i dop. M., 2009. S. 143
4. Buhbinder N.A. Zubatovshchina i rabochee dvizhenie v Rossii. M., 1926.
5. Vapnyarchuk N.N. i dr. Trudovoe pravo i pravo social'nogo obespecheniya v Belarusi, Rossii i Ukraine: formirovanie i razvitie: ucheb.-metod. posobie / pod obshch. red. A.M. Kurennoho i dr. Minsk, 2011. S. 94.
6. Vojtinskij I. Primiritel'noe i tretejskoe razbiratel'stvo. Trudovye spory i regulirovanie uslovij truda na Zapade. M., 1922. S. 5.
7. Vojtinskij I. Trudovoe pravo SSSR. M., 1925. S. 248.
8. Volk E.A. Normativnye soglasheniya v trudovom prave. Minsk, 2013.
9. Volk E.A., Gerasimova E.S., Golovina S. Yu. i dr. Evrazijskoe trudovoe pravo: ucheb. / pod obshch. red. M.V. Lushnikovoj, K.S. Ramankulova, K.L. Tomashevskogo. M., 2017. S. 455—489.
10. Goloshchapov S.A. Ponyatie, vidy, prichiny, podvedomstvennost' trudovyh sporov: ucheb. posobie: v 2 ch. / otv. red. V.N. Tolkunova. 4-e izd. M., 1984. S. 3.
11. Zharov S. Primiritel'no-tretejskij poryadok razresheniya trudovyh konfliktov / pod red. M.N. Zhemchuzhnikovoj. M., 1926. S. 3.
12. Kavtorin V.V. Pervyj shag k katastrofe. 9 yanvarja 1905 g. Svobodnoe razmyshlenie strogo po dokumentam / red. E.B. Nikonorova. L., 1992. S. 102.
19. Lyutov N.L. Kollektivnye trudovye spory. Sravnitel'no-pravoj analiz. M., 2007. S. 120, 147.
20. Lyutov N.L. Mezhdunarodnoe trudovoe pravo: ucheb. posobie / pod obshch. nauch. red. K.N. Gusova. M., 2012. S. 12.
21. Morozov P.E. Trudovoe pravo Evrazijskogo ekonomicheskogo soyuza: ucheb. posobie. M., 2016.
22. Nersesyanc V.S. Filosofiya prava: ucheb. dlya vuzov. M., 1997. S. 140—142.
23. Nikiforova N.N. Ponyatie trudovyh sporov i ego znachenie dlya razvitiya trudovogo zakonodatel'stva // Uchenye zapiski jurid. fak-ta SPb.-ogo gumanitarnogo un-ta profsoyuzov. Vyp. 2. SPb., 1997. S. 67.
24. O koldogovornoj kampanii v 1929—30 godu. Posobie dlya dokladchikov, agitatorov, profsoyuz. aktiva i dlya kruzhkov tekushchej politiki. Ivanovo-Voznesensk, 1929.
25. Popov V.I. Preduprezhdenie trudovyh sporov. M., 1981. S. 21.
26. Safonov V.A. Kollektivnye trudovye spory. Problemy teorii i praktiki: dis. ... kand. jurid. nauk. SPb., 2000. S. 23, 24.
27. Sin'kov B.B. Kollektivno-dogovornoe regulirovanie social'no-trudovyh otnoshenij: prakt. posobie. Minsk, 2006. S. 10, 11.
28. Sin'kov B.B. Kollektivno-dogovornoe regulirovanie trudovyh pravootnoshenij v social'nom partnerstve: dis. ... kand. jurid. nauk. Minsk, 2007.
29. Smirnov Yu.P. Kollektivnye trudovye pravootnosheniya // Prom.-torgovoe pravo. 1998. № 1/2. S. 5—128.
30. Smolyarchuk V.I. Zakonodatel'stvo o trudovyh sporah: processual'nye garantii ohrany trudovyh prav rabochih i sluzhashchih / otv. red. A.S. Krasnopol'skij. M., 1966. S. 6, 42.

31. Sovetskoe trudovoe pravo: ucheb. / pod red. V.S. Andreeva, V.N. Tolkunovoj. 4-e izd., ispr. i dop. M., 1987. S. 91, 453—455.
32. Sovetskoe trudovoe pravo: ucheb. dlya vuzov / pod red. N.G. Aleksandrova. M., 1972. S. 505.
33. *Tal' L.S.* Ocherki promyshlennogo prava. 2-e izd., znach. dop. M., 1918. S. 10, 12, 13.
34. *Tomashevskij K.L.* Aktual'nye problemy trudovogo prava: ucheb.-metod. kompleks. Minsk, 2012.
35. *Tomashevskij K.L.* Ocherki trudovogo prava (Istoriya, filosofiya, problemy sistem i istochnikov) / nauch. red. O.S. Kuryleva. Minsk, 2009.
36. Trudovoe pravo: ucheb. dlya vuzov / pod obshch. red. V.I. Semenkova. 3-e izd., pererab. i dop. Minsk, 2006. S. 665, 666.
37. Trudovoe pravo: ucheb. dlya vuzov / pod red. O.V. Smirnova, I.O. Snigirevoj. 4-e izd., pererab. i dop. M., 2009. S. 114.
38. Trudovoe pravo i pravo social'nogo obespecheniya v Belarusi, Rossii i Ukraine: formirovanie i razvitiye: ucheb.-metod. posobie / pod obshch. red. A.M. Kurennoho i dr. Minsk, 2011. S. 89.
39. Trudovye konflikty. Prakticheskoe rukovodstvo: sb. / pod red. A.M. Stopani. 2-e izd., pererab. i dop. M., 1926.
40. *Frolov V.* Reforma trudovogo prava — vazhnyj shag k social'nomu miru // Ross. yus-ticiya. 1998. № 4. S. 19.
41. *Hohlov E.B.* Ocherki istorii pravovogo regulirovaniya truda v Rossii. Ch. 1. Pravovoe regulirovanie truda v Rossijskoj Imperii. SPb., 2000. S. 13.
42. *Chucha S. Yu.* Processual'noe i material'noe sodержanie ponyatiya “kollektivnyj trudovoj spor” // Vestnik Omskogo un-ta. Vyp. 1. 1997. S. 108.
43. *Yanzhul I.I.* Vospominaniya I.I. Yanzhula o perezhitom i vidennom v 1864—1909 gg. M., 2006. S. 225.
44. *Yanzhul I.I.* Iz vospominanij i perezpiski fabrichnogo inspektora pervogo prizyva. Materialy dlya istorii rus. rabocheho vopr. i fabrichn. zakonodatel'stva. SPb., 1907. S. 17.
45. *Yasinskaya-Kazachenko A.V.* Trudovye spory i poryadok ih razresheniya. Minsk, 2017.
46. *Sin'koj B.B.* Kalektyžna-dagavornae regulyavanne pracovnyh adnosin u Belarusi // Belarus. gist. chasop. 2006. № 5. S. 6—11.

## HISTORY AND SCIENTIFIC FORECASTING OF DEVELOPMENT OF RELATIONSHIPS ON THE RESOLUTION OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES

© 2019 A. V. Yasinskaya-Kazachenko

*Belarusian National Technical University, Minsk*

*E-mail: angelina\_jas@mail.ru*

Received 14.08.2017

The proposed article deals with the per iodization of the legal regulation of relations on the resolution of collective labor disputes in the XX — early XXI centuries. Taking into account political and economic factors. The expediency of scientific research of national legal systems of the labor law, revealing in them both general and special for harmonization, unification and construction of the legislation of the Eurasian Economic Union member states accumulating all national positive legal experience in resolving collective labor disputes is shown.

**Key words:** collective labor disputes state-police measures, abuse of the employer, social struggle, social harmony, legal integration.

### Сведения об авторе

**ЯСИНСКАЯ-КАЗАЧЕНКО Анжелика Васильевна** — кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры «Экономика и право» факультета технологий управления и гуманитаризации Белорусского национального технического университета, Минск

### Authors' information

**YASINSKAYA-KAZACHENKO Anzhelika V.** — PhD in Law, associate Professor, associate Professor of the Department of Economics and Law of the faculty of management technologies and humanitarization of the Belarusian National Technical University, Minsk