

Министерство образования Республики Беларусь  
Учреждение образования «Барановичский государственный университет»  
Инженерный факультет  
Факультет экономики и права

# **ЭКОНОМИКА, ТЕХНОЛОГИИ И ПРАВО В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ**

Материалы Международной научно-практической конференции  
факультета экономики и права и инженерного факультета

(Барановичи, 20 октября 2016 года)

Барановичи  
БарГУ  
2017

В сборнике представлены материалы, затрагивающие широкий круг вопросов, посвященных эффективному экономическому развитию организаций и регионов, маркетингу и менеджменту. Особое внимание уделено проблемам применения и совершенствования национального законодательства. Раскрываются теоретические и практические результаты научного поиска авторов по инженерному профилю, затрагивается проблемное поле современной физики и математики. Материалы носят как теоретический, так и практико-ориентированный характер

Издание предназначено для преподавателей, студентов, магистрантов, аспирантов и научных работников.

Редакционная коллегия:

А. В. Никишова (гл. ред.), Ю. Е. Горбач, В. Н. Кременевская (отв. секретари),  
В. Н. Познякевич, О. В. Павловская, Г. Я. Житкевич, М. В. Андрияшко, О. И. Людвигевич, О. И. Наранович,  
А. К. Гавриленя, И. Н. Бруй, В. А. Дремук

Рецензенты:

кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры международных экономических отношений Белорусского государственного университета Е. В. Бертош,  
доктор технических наук, заведующий лабораторией обработки металлов давлением В. А. Томило

## ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ АКТОВ ОБ РЕГУЛИРОВАНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО СТРАН — ЧЛЕНОВ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

**Введение.** Правомерное поведение государств и иных субъектов международного права, направленное к осуществлению целей международных норм и выражающееся в соответствующих их действиях или в воздержании от действий, составляет процесс, обозначаемый в международно-правовой науке и практике как «имплементация норм международного права» [1, с. 1]. В научной литературе имплементация рассматривается как определенная система способов реализации целей международного права, в рамках которой могут быть выделены внешнеполитический и внутриполитический способы имплементации. В рамках внутриполитической имплементации с учетом инструментов и способов внутренней политики (экономических, юридических, идеологических, административных и др.), избираемых тем или иным государством, выделяют внутриэкономическую, внутриправовую и иные виды имплементации норм международного права средствами внутренней политики. При этом внутриправовая имплементация традиционно рассматривается как один из наиболее распространенных и эффективных способов имплементации норм международного права, значение которого не исчерпывается только лишь приведением норм внутригосударственного права в соответствие с нормами международного права. Важной функцией внутриправовой имплементации <...> является обеспечение сближения либо унификации соответствующих национально-правовых норм, поскольку внутриправовая имплементация одних и тех же международных норм различными государствами способствует появлению в их правовых системах близких или аналогичных норм [1, с. 3].

**Основная часть.** Международно-правовое регулирование вопросов мирного разрешения трудовых споров, возникающих между сторонами социального партнерства, весьма лаконично. Это объясняется тем, что процедуры мирного разрешения трудовых споров имеют ярко выраженную национальную специфику, и установление общих правил весьма затруднительно [3, с. 118].

Вместе с тем именно в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (далее — МОТ) обобщен и отражен мировой опыт использования примирительных процедур урегулирования коллективных трудовых споров. Так или иначе с коллективными трудовыми спорами связаны следующие акты МОТ: Устав МОТ, Декларация МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Конвенция о праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов вне метрополии (№ 84), Конвенция относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию (№ 87), Конвенция относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров (№ 98), Конвенция о защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях (№ 135) и одноименная рекомендация № 143, Конвенция о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе (№ 151), Конвенция о содействии коллективным переговорам (№ 154) и одноименная рекомендация № 163, Конвенция о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя № 158 и одноименные рекомендации № 119 и № 166, Рекомендация о коллективных договорах (№ 91), Рекомендация о добровольном примирении и арбитраже (№ 92), Рекомендация о консультациях и сотрудничестве между предпринимателями и трудящимися на уровне предприятия (№ 94), Рекомендация о связях между администрацией и трудящимися на предприятии (№ 129), Рекомендация о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения (№ 130), Рекомендация о регулировании вопросов труда: роль, функции и организация (№ 158) [4, с. 15].

К основным актам МОТ в части регулирования коллективных трудовых споров относятся: Конвенция МОТ № 154 1981 года о содействии коллективным переговорам (Конвенция № 154) [2]; Рекомендация № 92 МОТ 1951 года о добровольном примирении и арбитраже [6]; Рекомендация МОТ № 130 1967 года о рассмотрении жалоб на предприятия с целью их разрешения [7]. Конвенция № 154 была ратифицирована целым рядом государств, входящих в Европейского союза (далее — ЕС), в частности, такими государствами, как Бельгия, Венгрия, Латвия, Литва, Румыния, Финляндия и др., что налагает на указанные государства определенные обязательства в части имплементации норм указанной конвенции в национальное законодательство.

Регулирование вопросов рассмотрения коллективных трудовых споров в ЕС осуществляется актами (директивами ЕС), регламентирующими построение системы социального партнерства в целом. При этом в европейском законодательстве в области коллективного трудового права вопросы регулирования коллективных трудовых споров урегулированы недостаточно, что обусловлено, в первую очередь, значительной сложностью приведения в единую систему существенно различающихся подходов к разрешению коллективных трудовых споров в государствах — членах ЕС. Именно поэтому «несмотря на то, что в странах ЕС существует множество элементов примирения, когда дело касается защиты в области <...> трудовых отношений, таких примеров немного. Единственный инструктивный документ ЕС посвящен, в частности, общим вопросам альтернативного разрешения

споров и касается лишь примирительных процедур, включая арбитраж и согласительные процедуры. В нем также четко говорится, что «процедуры отличаются от одной страны — члена ЕС к другой, но все они применяются на добровольной основе, что относится как к решению об их использовании, так и о признании результата» [8].

Между тем в большинстве стран ЕС созданы необходимые механизмы для урегулирования коллективных трудовых споров с использованием примирительно-третейских процедур. Однако подходы государств — участников ЕС к правовому регулированию указанных процедур существенно различаются: от принципа невмешательства (минимального вмешательства) государства в регулирование процесса разрешения споров до достаточно детальной регламентации указанного процесса. Такого рода ситуация обусловлена существованием в рамках ЕС трех основных систем правового регулирования трудовых отношений (англо-ирландской, скандинавской и романо-германской), каждой из которых свойственен свой подход к определению роли государства в регулировании трудовых отношений. При этом, как отмечается в научной литературе, «в связи с тем, что в Сообществе численно доминировали <...> страны с романо-германской традицией регулирования трудовых отношений, в последующем это послужило моделью для законодательства ЕС по трудовым правам» [5, с. 115]. Поэтому в настоящее время можно вести речь об ориентации дальнейшего развития законодательства ЕС в направлении закрепления именно такой системы регулирования коллективных трудовых отношений, для которой была бы свойственна достаточно детальная регламентация процедуры разрешения коллективных трудовых споров.

**Заключение.** Исследование вопросов имплементации международных актов об урегулировании коллективных трудовых споров в законодательство стран — членов ЕС позволяет констатировать, что внутриправовая имплементация норм международного права осуществляется в целом ряде указанных государств, в первую очередь, с использованием таких способов, как имплементация посредством ратификации соответствующих международных договоров, закрепление и претворение общепризнанных принципов и конвенционных норм в актах национального отраслевого законодательства и применение в качестве одного из принципов нормотворчества в процессе подготовки новых изменений и дополнений действующих нормативных правовых актов о труде. При этом в настоящее время можно вести речь об ориентации дальнейшего развития законодательства ЕС в направлении закрепления именно такой системы регулирования коллективных трудовых отношений, для которой была бы свойственна достаточно детальная регламентация процедуры разрешения коллективных трудовых споров.

#### Список цитируемых источников

1. Аметистов, Э. М. Факторы имплементации норм международного права : на примере международных норм о труде : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.10 / Э. М. Аметистов ; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. — М., 1984. — 49 с.
2. Конвенция Международной организации труда № 154 о содействии коллективным переговорам [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 19.06.1981 г.]. — Режим доступа: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/convention154/>. — Дата доступа: 02.09.2016.
3. Лютов, Н. Л. Международное трудовое право : учеб. пособие / Н. Л. Лютов, П. Е. Морозов. — М. : Проспект, 2011. — 216 с.
4. Лютов, Н. Л. Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров : по актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. Л. Лютов ; ФГБОУ ВПО «Моск. гос. юрид. ун-т им. О. Е. Кутафина (МГЮА)». — М., 2001. — 26 с.
5. Поваляев, А. А. Имплементация международно-правовых норм о труде в законодательстве Европейского союза / А. А. Поваляев // Защита трудовых прав граждан : монография / Е. И. Астапов [и др.] ; под ред. Г. Б. Шишко. — Гродно : ЮрСаПринт, 2015. — 398 с.
6. Рекомендация Международной организации труда № 92 о добровольном примирении и арбитраже [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 29.06.1951 г.]. — Режим доступа: [http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/recomendation\\_92\\_](http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/recomendation_92_). — Дата доступа: 02.09.2016.
7. Рекомендация Международной организации труда № 130 о рассмотрении жалоб на предприятия с целью их разрешения [Электронный ресурс] : [принята в г. Женеве 07.06.1967 г.]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901766173>. — Дата доступа: 02.09.2016.
8. Что можно почерпнуть из опыта Северной Америки и ЕС? [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.libertas-institut.com/de/Mittel-Osteuropa/Trudsud\\_Mediation\\_RU\\_2004.pdf](http://www.libertas-institut.com/de/Mittel-Osteuropa/Trudsud_Mediation_RU_2004.pdf). — Дата доступа: 05.09.2016.

УДК 347.91/95

Т. М. Халецкая

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск

#### О ПОНЯТИИ «МЕДИАЦИЯ»

**Введение.** В 2013 году был принят Закон Республики Беларусь «О медиации» [11], в ст. 1 которого медиация была определена как переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования спора (споров) сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения. Несмотря на то, что законодатель легально определил понятие «медиация», споры относительно точности данного определения ведутся в научной литературе до сих пор. Изучению вопроса посвящают свои работы как отечественные, так и зарубежные ученые и практики, в числе которых можно назвать В. С. Каменкова, И. А. Бельскую, О. Н. Здрок, В. П. Завадскую, Е. В. Плавинскую, Н. А. Самохвалова и др.