

## **АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ СПОСОБЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ**

Наиболее традиционным является деление альтернативных способов разрешения споров на основные и комбинированные. При этом процедуры, используемые для мирного разрешения коллективных трудовых споров (такие как переговоры сторон, примирение, посредничество, трудовой арбитраж), принято относить к комбинированным альтернативным способам урегулирования споров. Кроме того, в последние десятилетия в мировой практике прослеживается тенденция расширения спектра иных способов урегулирования коллективных трудовых споров (например, процедура «мини-суда», смешанная процедура «посредничество-арбитраж» и др.), на которые может быть обращено внимание белорусского законодателя. Такого рода способы могут рассматриваться как альтернативные уже по отношению к традиционно используемым примирению, посредничеству и арбитражу.

Способы альтернативного урегулирования коллективных трудовых споров не находят своего отражения в законодательстве о труде Республики Беларусь, что, как представляется, в значительной степени сдерживает их развитие. Опираясь на зарубежный опыт использования различных систем урегулирования коллективных трудовых споров, могут быть обозначены такие альтернативные способы их урегулирования, как отказ от односторонних действий; медиация; превентивное посредничество; посредничество-арбитраж; маятниковый арбитраж; арбитраж-посредничество; процедура «мини-суда»; побудительное наставление и др. В качестве своеобразных моделей урегулирования споров об интересах выделяют также такие модели, как государственное регулирование и политическая дисциплина [1].

Очевидно, что указанные способы относятся к способам согласования интересов, не предполагающим по общему правилу вынесения обязательного решения. Вместе с тем представляется, что в отечественной науке трудового права недостаточно внимания уделяется вопросам классификации способов альтернативного урегулирования коллективных трудовых споров. Так, в зависимости от сложности данные способы могут быть дифференцированы на простые и комбинированные; по числу сторон, участвующих в разрешении спора или урегулировании конфликта, в рассматриваемой группе способов могут быть обозначены как способы, предполагающие только участие самих сторон, так и способы, предполагающие участие третьей стороны, действующей разрешению спора либо урегулированию конфликта. По правовому (процессуальному) результату применения способов альтернативного урегулирования коллективных трудовых споров могут

быть выделены такие способы, как заключение соглашения об урегулировании спора, экспертная оценка, рекомендация для сторон.

Классификация способов альтернативного урегулирования коллективных трудовых споров может осуществляться и по ряду других критериев, что обусловлено значительным многообразием указанных способов, а также возможностями их комбинирования. Кроме того, данная классификация носит, в определенной мере, условный характер, поскольку отдельные ее критерии являются взаимообусловленными и, в ряде случаев, основываются друг на друге. Вместе с тем, научная классификация способов альтернативного урегулирования коллективных трудовых споров имеет важное прикладное значение, т.к. служит основой для дальнейшего совершенствования законодательства в данной сфере, осуществления легальной дифференциации указанных способов и, как следствие, для расширения возможностей мирного урегулирования социально-трудовых конфликтов.

### **Литература**

1. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www/trudsud.ru/ru/docs/publikatios/4>. — Дата доступа: 20.02.2017.

*Т. В. Телятицкая, канд. юрид. наук, доцент  
БГЭУ (Минск)*

## **НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЕЙ**

1 марта 2017 г. исполнилось 10 лет со дня вступления в силу новых кодексов: Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (КоАП) и Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (ППКoАП). В них впервые была предусмотрена административная ответственность таких субъектов, как индивидуальные предприниматели.

По прошествии 10 лет представляется возможным подвести итоги и обозначить возникшие проблемы специфической ответственности индивидуальных предпринимателей.

Анализ правоприменительной практики свидетельствует, что сложившаяся в Республике Беларусь система административной ответственности субъектов хозяйствования вообще и индивидуальных предпринимателей в частности является одной из наиболее существенных проблем развития предпринимательства и нуждается в существенных корректировках.