

3. О медиации : Закон Респ. Казахстан, 28 янв. 2011 г., № 401-4 // Казахстан. правда. — 2011. — 2 мая.
4. Фуртак, А. А. Особенности медиативных соглашений в корпоративных правоотношениях / А. А. Фуртак // Рос. судья. — 2014. — № 7. — С. 12—15.
Furtak, A. A. Osobennosti mediativnykh soglasheniy v korporativnykh pravootnosheniyakh / A. A. Furtak // Ros. sud'ya. — 2014. — № 7. — S. 12—15.
5. Каменков, В. С. Медиативное соглашение: правовая природа и значение / В. С. Каменков // Журн. рос. права. — 2015. — № 8. — С. 59—66.
Kamenkov, V. S. Mediativnoe soglashenie: pravovaya priroda i znachenie / V. S. Kamenkov // Zhurn. ros. prava. — 2015. — № 8. — S. 59—66.
6. Воронецкий, П. М. Некоторые причины непопулярности института медиации в Российской Федерации / П. М. Воронецкий // Рос. юстиция. — 2016. — № 3. — С. 62—65.
Voronetskiy, P. M. Nekotorye prichiny nepopulyarnosti instituta mediatsii v Rossiyskoy Federatsii / P. M. Voronetskiy // Ros. yustitsiya. — 2016. — № 3. — S. 62—65.
7. Комментарий к Федеральному закону «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (постатейный) / В. О. Аболонин [и др.] ; отв. ред. С. К. Загайнова, В. В. Ярков. — М. : Инфотропик Медиа, 2012. — 272 с.
Kommentariy k Federal'nomu zakonu «Ob al'ternativnoy protsedure uregulirovaniya sporov s uchastiem posrednika (protsedure mediatsii)» (postateynny) / V. O. Abolonin [i dr.]; otv. red. S. K. Zagaynova, V. V. Yarkov. — M. : Infotropik Media, 2012. — 272 s.
8. Хозяйственный процессуальный кодекс Республики Беларусь // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 2004. — № 138-139. — 2/1064.
9. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь : от 11.01.1999 № 238-3 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. — 1999. — № 18-19. — 2/13.

Статья поступила в редакцию 30.11.2016 г.

УДК 341.96:349.2

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 protection of labor rights in the collective labor relations based on the experience of international legal regulation. The author has defined the directions of resolution of these problems, has suggested the trends optimizing the regulation of collective labor relations. Received conclusions and offers can be used in scientific, legislative and law-applicable activity, in scholastic process.

Keywords: *collective labor relations; labor disputes; employees; trade union; association of employers.*

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

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ В КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ (МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ)

Статья посвящена исследованию проблем защиты трудовых прав в коллективных трудовых отношениях с учетом опыта их международно-правового регулирования. Определены направления разрешения данных проблем, сформулированы предложения по оптимизации регулирования коллективных трудовых отношений. Полученные выводы и предложения могут быть использованы в научной, нормотворческой и правоприменительной деятельности, в учебном процессе.

Ключевые слова: коллективные трудовые отношения; трудовые споры; работники; профсоюз; объединения нанимателей.

Одним из наиболее значимых достижений XX в. явилось создание системы гарантий трудовых прав на международном уровне. Международно-правовое регулирование условий труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений является одной из разновидностей защиты прав человека [1]. При этом «к числу важнейших трудовых прав наряду с индивидуальными относятся и коллективные трудовые права» [2, с. 43]. Как справедливо отмечается в научной литературе, «в современных условиях устойчивое развитие страны во многом зависит от того, как складываются отношения в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, нанимателями и профсоюзами, от их умения путем социального диалога, коллективных переговоров находить оптимальные решения социально-экономических проблем» [3, с. 34], а «развитие общества без социальных потрясений и разрушений во многом связывается с многоуровневым сотрудничеством государства, работников и работодателей в регулировании социально-трудовых отношений» [4, с. 490].

Поэтому на современном этапе особую значимость приобретает анализ вопросов обеспечения защиты трудовых прав в коллективных трудовых отношениях в контексте сопоставления норм национального законодательства с международными трудовыми стандартами в данной сфере, исключительную важность для закрепления которых имеют акты МОТ. Указанные акты обобщают мировой опыт в области регулирования трудовых и связанных с ними отношений, носят универсальный характер, обозначают необходимый минимум социально-трудовых прав, который должен быть обеспечен на национальном уровне. Исследование норм трудового права с точки зрения соответствия их международным трудовым стандартам является необходимым компонентом изучения и совершенствования национального законодательства о труде, его более глубокого осмысления в условиях роста международных и гуманитарных контактов. Рассмотрение национального опыта регулирования соответствующих отношений в аспекте международного опыта позволяет оценить и проанализировать проблемы, возникающие в процессе реализации норм национального права, в иных аспектах, с обогащенным пониманием сути данных проблем [5].

Международные стандарты в части регулирования социально-трудовых отношений сосредоточены в первую очередь в следующих актах МОТ: Конвенция МОТ № 87 1948 г. «Относительно свободы организаций и защиты права на организацию» (далее — Конвенция № 87); Рекомендация МОТ № 92 1951 г. «О добровольном примирении и арбитраже» (далее — Рекомендация № 92); Рекомендация МОТ № 130 1967 г. «О рассмотрении жалоб на предприятия с целью их разрешения»; Конвенция МОТ № 135 1971 г. «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (далее — Конвенция № 135); Рекомендация МОТ № 143 1971 г. «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» (далее — Рекомендация № 143); Рекомендация МОТ № 158 1978 г. «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» (далее — Рекомендация № 158); Конвенция МОТ № 154 1981 г. «О содействии коллективным переговорам» (далее — Конвенция № 154); Рекомендация МОТ № 163 1981 г. «О содействии коллективным переговорам» (далее — Рекомендация № 163) и др.

При этом с учетом особой значимости вопросов обеспечения мирного разрешения конфликтов, возникающих в рамках социально-партнерских отношений, представляется необходимым особый акцент сделать на анализе международных трудовых стандартов именно в данной сфере.

К основным нормам и принципам, определяющим на международном уровне требования к процедуре разрешения трудовых конфликтов, относят:

- необходимость принятия мер, направленных на создание органов и процедур разрешения трудовых конфликтов таким образом, чтобы содействовать коллективным пе-

реговорам и способствовать предупреждению и разрешению трудовых конфликтов, закрепленных в следующих положениях: п. 1 ст. 5 Конвенции № 154, согласно которому для содействия коллективным переговорам принимаются меры, соответствующие национальным условиям, которые в соответствии с подп. 1 п. 2 Конвенции № 154 должны быть направлены на то, чтобы коллективные переговоры были возможны для всех предпринимателей и всех категорий трудящихся в отраслях деятельности, предусмотренных данной Конвенцией; подп. 5 п. 2 ст. 5 Конвенции № 154, согласно которому меры для содействия коллективным переговорам должны быть направлены на то, чтобы органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов создавались таким образом, чтобы содействовать коллективным переговорам; п. 1 Рекомендации № 92, согласно которому с целью способствования предупреждений и разрешений трудовых конфликтов между предпринимателями и трудящимися должны создаваться органы по добровольному примирению, соответствующие национальным условиям;

- обеспечение права на свободное создание организаций, осуществляющих представительство трудящихся и предпринимателей: трудящиеся и предприниматели, без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам последних (ст. 2 Конвенции № 87); организации трудящихся и предпринимателей имеют право выработать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий (п. 1 ст. 3 Конвенции № 87); государственные власти воздерживаются от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению (п. 2 ст. 3 Конвенции № 87), что предполагает запрет роспуска организаций трудящихся и предпринимателей или их временного запрещения в административном порядке (ст. 4 Конвенции № 87), запрет подчинения процедуры приобретения прав юридического лица организациями трудящихся и предпринимателей, их федерациями и конфедерациями условиям, способным воспрепятствовать осуществлению данного права или ограничить его (ст. 7 Конвенции № 87);

- создание системы содействия коллективным переговорам таким образом, чтобы обеспечивалась согласованность процедур проведения коллективных переговоров и процедур разрешения коллективных трудовых споров: положения Конвенции № 154 не должны препятствовать функционированию систем трудовых отношений, где коллективные переговоры проходят в рамках примирительного и (или) арбитражного механизма или органов, в которых стороны, ведущие коллективные переговоры, добровольно принимают участие (ст. 6 Конвенции № 154); при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы процедуры урегулирования трудовых конфликтов помогали сторонам, ведущим переговоры, самостоятельно разрешать конфликты, возникающие между ними в ходе переговоров о соглашениях, конфликты в связи с толкованием и применением соглашений или конфликты, предусмотренные Рекомендацией МОТ 1967 г. о рассмотрении жалоб (п. 8 Рекомендации МОТ № 163);

- четкое определение статуса представителей трудящихся в коллективных трудовых отношениях, а также обеспечение особых гарантий для защиты представителей трудящихся и предоставление возможностей, позволяющих представителям трудящихся быстро и эффективно выполнять свои функции: термин «представители трудящихся» означает лиц, которые признаны таковыми в соответствии с национальным законодательством или практикой, будь то представители профессиональных союзов <...> или выборные представители, а именно представители, свободно избранные трудящимися предприятия <...> (ст. 3 Конвенции МОТ № 135); представители трудящихся на предприятии пользуются эффективной защитой от любого действия, которое может нанести

им ущерб <...> (ст. 1 Конвенции МОТ № 135); представителям трудящихся предоставляются на предприятии соответствующие возможности, позволяющие им быстро и эффективно выполнять свои функции <...> предоставление таких возможностей не должно снижать эффективность работы соответствующего предприятия (ст. 2 Конвенции № 135); когда на одном и том же предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, должны быть приняты соответствующие меры <...> для того, чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями (ст. 5 Конвенции № 135); представителям трудящихся на предприятии должна быть обеспечена эффективная защита против любого действия, которое может нанести им ущерб (п. 5 Рекомендации МОТ № 143); там, где нет достаточных соответствующих мер по защите, применимых к трудящимся вообще, должны быть приняты конкретные меры для обеспечения эффективной защиты представителей трудящихся. Примерный перечень такого рода мер приведен в п. 6 Рекомендации МОТ № 143;

- обеспечение содействия в разрешении коллективных трудовых споров со стороны государства: меры, принимаемые государственными органами для поощрения и содействия развитию коллективных переговоров, являются предметом предварительных консультаций и, когда это возможно, соглашений между государственными органами и организациями предпринимателей и трудящихся (ст. 7 Конвенции № 154); меры, принимаемые с целью содействия коллективным переговорам, должны разрабатываться или применяться таким образом, чтобы не ограничивать свободу коллективных переговоров (ст. 8 Конвенции № 154); компетентные органы в системе по регулированию вопросов труда должны участвовать в определении и применении таких мер, которые могут потребоваться для обеспечения свободного осуществления предпринимателями и трудящимися права на объединение (п. 7 Рекомендаций № 158); компетентные органы в системе по регулированию вопросов труда должны содействовать полному развитию и использованию механизма добровольных переговоров (п. 9 Рекомендаций № 158); в случае коллективных споров компетентные органы в системе по регулированию вопросов труда должны иметь возможность предоставлять по согласованию с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся примирительные и посреднические услуги, соответствующие национальным условиям (п. 10 Рекомендаций № 158) и др.;

- соблюдение основных принципов примирительного порядка разрешения коллективных трудовых споров (бесплатность, оперативность, равное представительство сторон и др.).

Сопоставление перечисленных положений международного трудового права с нормами национального законодательства позволяет обозначить ряд проблем, связанных с обеспечением защиты трудовых прав в рамках коллективных трудовых отношений. Так, представляется недостаточно обеспеченным нормами национального законодательства требование подп. 5 п. 2 ст. 5 Конвенции № 154, согласно которому меры для содействия коллективным переговорам должны быть направлены на то, чтобы органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов создавались таким образом, чтобы содействовать коллективным переговорам. Согласно ч. 2 ст. 380 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. При этом в действующей редакции ст. 380 ТК не упоминается нейтральный член примирительной комиссии, как это указывалось ранее в части третьей ст. 380 ТК, которая была исключена из указанной статьи п. 160 Закона Республики Беларусь от 8 января 2014 года № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь». Такого рода подход при внесении изменений и дополнений в нормы ТК был обусловлен необходи-

мостью унификации положений ТК и норм Указа Президента Республики Беларусь от 23 июля 2013 года № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров», подп. 1.4 п. 1 которого также не предусматривалось необходимости избрания нейтрального члена примирительной комиссии при ее создании. Как указывается в комментарии к ст. 380 ТК, «тем самым законодательством определено, что непосредственно стороны на свое усмотрение создают примирительную комиссию из достойных кандидатов и вся ответственность за выработку взаимоприемлемых предложений по прекращению трудового спора возлагается только на них» [6]. Кроме того, исключение положений о нейтральном члене примирительной комиссии из норм ТК было обусловлено по мнению разработчиков проекта внесения изменений и дополнений в ТК необходимостью обеспечения принципа равноправия сторон [7]. Вместе с тем представляется обоснованной позиция, что такого рода аргумент не является убедительным, «поскольку равноправие достигается и в действующем порядке: каждая сторона вводит в примирительную комиссию равное число своих членов, а нейтрального члена стороны выбирают по обоюдному согласию» [7, с. 12]. В то же время нейтральный член примирительной комиссии способен в значительной степени облегчить процедуру переговоров сторон в поисках взаимоприемлемого решения. Несмотря на то что в юридической литературе отмечается наличие сходства в функциях посредника и нейтрального члена примирительной комиссии [8], при существующем подходе законодателя к обязательности примирительных процедур фактически возможна ситуация, когда стороны, отказавшиеся от использования процедуры посредничества, даже не пытались разрешить спор с участием независимого лица, которое могло бы оказать помощь в принятии взаимоприемлемого решения по урегулированию спора.

Отметим также, что участие независимого третьего лица в разрешении коллективного трудового спора в составе комиссии, создаваемой из равного количества сторон, характерно и для ряда европейских государств (Германии, Румынии и др.). В Обзоре систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах, при обобщенной характеристике подходов, используемых в западных странах для разрешения коллективных трудовых споров посредством примирительных процедур, также отмечается возможность приглашения нейтральной третьей стороны для содействия переговорам: «в примирительных процедурах участвует третья сторона, которая выступает в качестве канала передачи информации или выполняет более активную роль, а именно, собирает факты и предлагает способы достижения согласия» [9].

С учетом указанного представляется, что закрепление обязанности сторон избирать нейтрального члена примирительной комиссии будет способствовать обеспечению соблюдения требования подп. 5 п. 2 ст. 5 Конвенции № 154, согласно которому меры для содействия коллективным переговорам должны быть направлены на то, чтобы органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов создавались таким образом, чтобы содействовать коллективным переговорам. Соответственно, все изложенное позволяет поддержать высказанную в юридической литературе точку зрения о необходимости возврата к ранее действовавшему положению ТК об избрании нейтрального члена примирительной комиссии [10].

Оценка национального законодательства в части обеспечения права на свободное создание организаций, осуществляющих представительство трудящихся и предпринимателей, также свидетельствует о необходимости совершенствования законодательства о труде. Так, наиболее полно в законодательстве Республики Беларусь регламентированы особенности осуществления представительства интересов работников профессиональными союзами. В то же время в нормах ТК не решен вопрос об иных представительных органах работников, «следствием чего является необходимость дополнительного толкования ст. 354 ТК с учетом норм иных национальных нормативных правовых актов, а также конвенций МОТ» [6, с. 1049—1051]. Соответственно, представляется необ-

ходимым дополнением ТК нормами, определяющими правовой статус иных представительных органов работников, а также принятие в развитие норм ТК нормативного правового акта, определяющего правовой статус как представительных органов работников, так и иных субъектов социального партнерства. В частности, одним из факторов, существенно влияющих на возможности реализации принципа обеспечения права на свободное создание организаций, осуществляющих представительство трудящихся и предпринимателей, в Республике Беларусь, является также отсутствие специального законодательства о порядке создания и деятельности объединений нанимателей. Как отмечается в юридической литературе «правовой статус объединений нанимателей в настоящее время — самое уязвимое и болезненное место в системе законодательства Республики Беларусь» [11]. В ТК и ряде иных актов законодательства содержатся нормы, регламентирующие отдельные направления деятельности объединений нанимателей, однако данные нормы, по справедливому утверждению К.Л. Томашевского, «носят разрозненный и общий характер. Отсутствует детализированное правовое регулирование их деятельности в отличие от профессиональных объединений работников — профсоюзов» [12, с. 208].

С учетом изложенного в целях гармонизации норм национального законодательства с международными трудовыми стандартами в части обеспечения права на свободное создание организаций, осуществляющих представительство трудящихся и предпринимателей, требуется дальнейшая разработка норм, определяющих правовой статус соответствующих субъектов социального партнерства. При этом представляется возможным использование опыта регулирования такого рода вопросов в Румынии, где правовой статус субъектов социального партнерства, представляющих интересы всех трех сторон (работников, нанимателей и государства), определен в нормах единого нормативного правового акта. Такого рода подход с точки зрения автора не только облегчает правоприменительную деятельность, но и позволяет в большей степени обеспечить соблюдение одного из важнейших принципов социального партнерства — принципа равноправия сторон, который предполагает в том числе и единообразный подход законодателя к регламентации правового статуса соответствующих субъектов. Соответственно, целесообразным видится объединение разрозненных в настоящее время норм о субъектах социального партнерства, основаниях их представительности, правах и обязанностях в сфере социального партнерства, которые содержатся в целом ряде актов законодательства, в рамках единого нормативного правового акта.

В целом анализ проблем обеспечения защиты трудовых прав в коллективных трудовых отношениях с учетом международных трудовых стандартов в данной сфере позволил сделать вывод о необходимости совершенствования норм законодательства о труде Республики Беларусь для повышения уровня защиты указанных прав. В частности, представляется необходимым в целях повышения степени обеспечения соответствия норм ТК требованиям подп. 5 п. 2 ст. 5 Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» возврат к положениям о порядке привлечения нейтрального члена примирительной комиссии к рассмотрению коллективного трудового спора указанным органом. Кроме того, целесообразным видится также объединение разрозненных в настоящее время норм о субъектах социального партнерства, основаниях их представительности, правах и обязанностях в сфере социального партнерства в рамках единого нормативного правового акта.

Л и т е р а т у р а

1. Международное публичное право : учебник / Л. П. Ануфриева [и др.] ; отв. ред. К. А. Бекяшев. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Велби : Проспект, 2005. — 784 с.

Mezhdunarodnoe publichnoe pravo : uchebnik / L. P. Anufrieva [i dr.] ; отв. red. K. A. Bekyashev. — 4-e izd., pererab. i dop. — M. : Velbi : Prospekt, 2005. — 784 s.

2. *Лушников, А. М.* Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 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. / A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova. — M. : Statut, 2009. — T. 2 : Kollektivnoe trudovoe pravo. Individual'noe trudovoe pravo. Protssual'noe trudovoe pravo. — 1151 s.

3. *Слижевский, О. Л.* Пути совершенствования законодательства в сфере разрешения коллективных трудовых споров / О. Л. Слижевский // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. тр. по итогам междунар. науч.-практ. конф., 14—15 окт. 2011 г. / редкол. К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. — Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2011. — С. 34—37.

Slizhevskiy, O. L. Puti sovershenstvovaniya zakonodatel'stva v sfere razresheniya kollektivnykh trudovykh sporov / O. L. Slizhevskiy // Reformirovanie zakonodatel'stva o trude, sotsial'noy zashchite i ekologii na postsovetskom prostranstve : sb. nauch. tr. po itogam mezhdunar. nauch.-prakt. konf., 14—15 okt. 2011 g. / redkol. K. L. Tomashevskiy (gl. red.) [i dr.]. — Minsk : Mezhdunar. un-t «MITSO», 2011. — S. 34—37.

4. *Лушников, А. М.* Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Статут, 2009. — Т. 1 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. — 879 с.

Lushnikov, A. M. Kurs trudovogo prava : uchebnik : v 2 t. / A. M. Lushnikov, M. V. Lushnikova. — 2-e izd., pererab. i dop. — M. : Statut, 2009. — T. 1 : Sushchnost' trudovogo prava i istoriya ego razvitiya. Trudovye prava v sisteme prav cheloveka. Obshchaya chast'. — 879 s.

5. *Тарасевич, Н. И.* Международные трудовые стандарты как необходимый компонент совершенствования законодательства о труде (отдельные аспекты) / Н. И. Тарасевич // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / НАН Беларуси, Ин-т государства и права ; редкол.: В. И. Семенов (гл. ред.) [и др.]. — Минск : Право и экономика, 2007. — Вып. 2. — С. 286—295.

Tarasevich, N. I. Mezhdunarodnye trudovye standarty kak neobkhodimyy komponent sovershenstvovaniya zakonodatel'stva o trude (otdel'nye aspekty) / N. I. Tarasevich // Pravo v sovremennom belorusskom obshchestve : sb. nauch. tr. / NAN Belarusi, In-t gosudarstva i prava ; redkol.: V. I. Semenov (gl. red.) [i dr.]. — Minsk : Pravo i ekonomika, 2007. — Vyp. 2. — S. 286—295.

6. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича ; редкол.: Г. В. Шишко [и др.]. — Минск : Регистр, 2014. — С. 1097.

Postateynnyy kommentariy Trudovogo kodeksa Respubliki Belarus' / pod obshch. red. G. A. Vasilevicha ; redkol.: G. V. Shishko [i dr.]. — Minsk : Registr, 2014. — S. 1097.

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

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

8. *Новицкая, М. В.* Примирительные процедуры в ходе разрешения коллективного трудового спора / М. В. Новицкая // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2016.

Novitskaya, M. V. Primiritel'nye protsedury v khode razresheniya kollektivnogo trudovogo spora / M. V. Novitskaya // Konsul'tantPlyus. Belarus' / OOO «YurSpektr», Nats. tsentr pravovoy inform. Resp. Belarus'. — Minsk, 2016.

9. Обзор систем разрешения трудовых споров, применяемых в развитых странах [Электронный ресурс] // СОЦИАЛЬНЫЙ МИР. — Режим доступа: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/4/>. — Дата доступа: 06.11.2016.

10. *Ясинская-Казаченко, А. В.* Правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров: теория и практика : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. В. Ясинская-Казаченко ; Белорус. гос. ун-т. — Минск, 2015. — 26 с.

Yasinskaya-Kazachenko, A. V. Pravootnosheniya po razresheniyu kollektivnykh trudovykh sporov: teoriya i praktika : avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk : 12.00.05 / A. V. Yasinskaya-Kazachenko ; Belorus. gos. un-t. — Minsk, 2015. — 26 s.

11. *Новицкая, М. В.* Понятие коллективного трудового спора в трудовом праве Беларуси, России, Украины, Казахстана: сравнительные характеристики [Электронный ресурс] / М. В. Новицкая // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2016.

Novitskaya, M. V. Ponyatie kollektivnogo trudovogo spora v trudovom prave Belarusi, Rossii, Ukrainy, Kazakhstana: sravnitel'nye kharakteristiki [Elektronnyy resurs] / M. V. Novitskaya // Konsul'tantPlyus. Belarus' / OOO «YurSpektr», Nats. tsentr pravovoy inform. Resp. Belarus'. — Minsk, 2016.

12. *Томашевский, К. Л.* Гармонизация законодательства Республики Беларусь в области социального партнерства с трудовым правом России и Европейского союза / К. Л. Томашевский // Право и демократия : сб. науч. тр. / Белорус. гос. ун-т ; редкол. В. Н. Бибило (гл. ред.) [и др.]. — Минск, 2008. — Вып. 19. — С. 208.

Tomashevskiy, K. L. Garmonizatsiya zakonodatel'stva Respubliki Belarus' v oblasti sotsial'nogo partnerstva s trudovym pravom Rossii i Evropeyskogo soyuza / K. L. Tomashevskiy // Pravo i demokratiya : sb. nauch. tr. / Belorus. gos. un-t ; redkol. V. N. Bibilo (gl. red.) [i dr.]. — Minsk, 2008. — Вып. 19. — С. 208.

Статья поступила в редакцию 09.12.2016 г.

УДК 342.9(476)

T. Telyatitskaya
V. Sukhoparov
BSEU (Minsk)

THE INSTITUTE OF ADMINISTRATIVE DETENTION OF BELARUSSIAN PROCEDURAL-EXECUTIVE LAW: THEORETIC AND PRACTICAL PROBLEMS

The article explains the approach, according to which the determination of sub-sectors and institutions of law should take into account the sociological aspect, which consists in the analysis of the relevant regulated part of law of public relations. On the basis, administrative detention is defined as an institution of procedural-executive law of the Republic of Belarus and given its scope in space, on the number of persons and in time.

Keywords: administrative detention; the institute of procedural-executive law; scope in space; scope on the number of persons; scope in time.

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

ИНСТИТУТ АДМИНИСТРАТИВНОГО ЗАДЕРЖАНИЯ ПРОЦЕССУАЛЬНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

В статье обосновывается подход, согласно которому при определении подотраслей и институтов права следует учитывать социологический аспект, заключающийся в анализе регулируемых соответствующей составной частью права общественных отношений. На основании этого административное задержание определяется как институт процессуально-исполнительного права Республики Беларусь и анализируется сфера его действия в пространстве, по кругу лиц и во времени.

Ключевые слова: административное задержание; институт процессуально-исполнительного права; действие в пространстве; действие по кругу лиц; действие во времени.