

РОЗДІЛ ІІІ. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.26661/2616-9444-2021-1-04>

Правовая характеристика структурных элементов трудового спора

Новицкая М. В.*Могилевский институт**Министерства внутренних дел Республики Беларусь**ул. Крупской, 67, Могилев, Республика Беларусь**maria-nov@mail.ru*

Ключевые слова: *трудовой спор, разногласия, субъекты, предмет, механизм урегулирования спора.*

В данной статье проанализирован процесс трудовой деятельности. Это многогранное явление, поэтому при выполнении работником определенной работы между сторонами трудового правоотношения могут возникать разногласия. Наличие неурегулированных разногласий ведет к дестабилизации трудовых отношений. Вопросы совершенствования механизма защиты трудовых прав и обеспечения реализации законных интересов различных субъектов трудового права являются наиболее актуальными для современного белорусского трудового законодательства. Цель данной статьи – исследование трудового спора как правовой категории, выделение и анализ его структурных элементов и выработка предложений, направленных на совершенствование механизма урегулирования трудовых споров по трудовому законодательству Республики Беларусь.

Трудовой кодекс Республики Беларусь оперирует дефиницией «трудовой спор» (ст. 233, 377 ТК). Данные нормы закрепляют понятие индивидуального и коллективного трудовых споров. Анализ указанных определений позволил выделить структурные элементы данного правового явления.

На основе анализа структурных элементов такой правовой категории, как трудовой спор, а также действующего трудового законодательства Республики Беларусь, Российской Федерации, закрепляющего порядок урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров, были сформулированы предложения, внесение которых в действующее законодательство позволит улучшить правовое регулирование данной сферы трудового права.

С целью единообразного понимания термина «трудовой спор», совершенствования понятийного аппарата трудового права предлагается статью 1 Трудового кодекса дополнить определением понятия «трудовой спор», изложив следующим образом: «трудовой спор – неурегулированные в процессе проведения переговоров разногласия сторон трудовых и связанных с ними отношений по поводу применения норм трудового законодательства, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора, установления новых или изменения существующих условий труда и быта работников как в индивидуальном, так и коллективном порядке, переданные на рассмотрение примирительно-посредническим, арбитражным, судебным и иным органам в соответствии с их полномочиями».

Правова характеристика структурних елементів трудового спору

Новицька М. В.

Могильовський університет

Міністерства внутрішніх справ Республіки Білорусь

вул. Крупська, 67, Могильов, Республіка Білорусь

maria-nov@mail.ru

Ключові слова: *трудоий спір, розбіжності, суб'єкти, предмет, механізм урегулювання спору.*

Процес трудової діяльності – це багатогранне явище. Коли працівник виконує певну роботу, то між сторонами трудових відносин можуть виникнути певні розбіжності. Наявність невирішених суперечок призводить до дестабілізації трудових відносин, а тому питання вдосконалення механізму захисту трудових прав та забезпечення реалізації законних інтересів різних суб'єктів трудового права є найбільш актуальними для сучасного білоруського трудового законодавства.

У Трудовому кодексі Республіки Білорусь фігурує визначення «трудоий спір» (статті 233, 377 Трудового кодексу). Ці норми розкривають зміст індивідуальних та колективних трудових спорів. Аналіз цих понять дозволив виявити структурні елементи трудового спору.

Аналіз структурних елементів такої правової категорії, як «трудоий спір», чинного законодавства Республіки Білорусь, Російської Федерації, що закріплює врегулювання індивідуальних і колективних трудових спорів, дозволили сформулювати пропозиції, внесення яких до чинного законодавства дозволить поліпшити правове регулювання цієї сфери трудового права.

Окрім того, з метою виведення єдиної семантики терміна «трудоий спір», удосконалення понятійного апарату трудового законодавства пропонується статтю 1 Трудового кодексу доповнити поняттям «трудоий спір», а саме: «трудоий спір – неврегульовані в процесі проведення переговорів розбіжності трудових сторін і пов'язаних з ними відносин з приводу застосування норм трудового законодавства, колективного договору, угоди, інших локальних правових актів, дотримання умов трудового договору, встановлення нових або зміни наявних умов праці та побуту працівників як в індивідуальному, так і в колективному порядку, передані на розгляд примирливо-посередницьким, арбітражним, судовим та іншим органам у відповідності до їхніх повноважень».

Legal characteristics of structural elements of a labor dispute

Novitskaya M. V.

*Mogilev Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Republic of Belarus
67 Krupskaya str., Mogilev, Republic of Belarus
mariya-nov@mail.ru*

Key words: *labor dispute, disagreements, subjects, subject, dispute settlement mechanism.*

The process of labor activity is a multi-faceted phenomenon, so when an employee performs the corresponding work, certain disagreements may arise between the parties to the labor relationship. The presence of unresolved disputes leads to the destabilization of labor relations, and therefore the issues of improving the mechanism for protecting labor rights and ensuring the implementation of the legitimate interests of various subjects of labor law are the most relevant for modern Belarusian labor legislation.

The Labor Code of the Republic of Belarus uses the definition “labor dispute” (Article 233, 377 of the Labor Code). These norms establish the concept of individual and collective labor disputes. The analysis of these definitions allowed us to identify the structural elements of this legal phenomenon.

The legal characterization of the structural elements of the labor dispute, and a study of the current labor legislation of the Republic of Belarus, the Russian Federation fixing the procedure for settling individual and collective labor disputes allowed to formulate proposals aimed at improving legislation in the sphere of protection of labor rights and interests of workers.

In addition, for the purpose of a uniform understanding of the term “labor dispute”, improving the conceptual apparatus of labor law, it is proposed to add Article 1 of the Labor Code with the definition of “labor dispute”, stating as follows: “labor dispute – outstanding in the process of negotiating differences between the parties of the labor and related relations, on the application of labor legislation, collective contract, agreements and other local legal acts, compliance with the terms of the employment contract, the establishment of new or changes to existing working conditions and workers’ lives, both individually and collectively, referred to the conciliation-mediation, arbitration, court and other bodies under their authority”.

Процесс трудовой деятельности – явление многогранное, поэтому при выполнении работником соответствующей работы между сторонами трудового правоотношения могут возникать определенные разногласия. Наличие неурегулированных разногласий ведет к дестабилизации трудовых отношений, а потому вопросы совершенствования механизма защиты трудовых прав и обеспечения реализации законных интересов различных субъектов трудового права являются наиболее актуальными для современного белорусского трудового законодательства. Целью статьи является исследование трудового спора как правовой категории, выделение и анализ его структурных элементов и выработка предложений, направленных на совершенствование механизма урегулирования трудовых споров по трудовому законодательству Республики Беларусь.

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) оперирует дефиницией «трудовой

спор» (ст. 233, 377 ТК) [1]. Данные нормы закрепляют понятие индивидуального и коллективного трудовых споров.

Анализ указанных определений позволяет выделить структурные элементы данного правового явления:

1. Трудовыми спорами называются разногласия, неурегулированные сторонами в процессе непосредственных переговоров. Следует отметить, что в отношении коллективных трудовых споров в законодательстве закреплена необходимость направления работниками письменных требований нанимателю. Наниматель в свою очередь обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников. Проведение указанной процедуры следует рассматривать как своеобразный переговорный процесс, неудачный исход которого предоставляет работникам право обратиться за разрешением спора в органы

посредничества, примирения и арбитража. По-иному решается вопрос в отношении индивидуальных трудовых споров. Здесь указание на обязательность проведения переговоров отсутствует. Как следствие, при возникновении разногласия работник может сразу обратиться в комиссию по трудовым спорам (при условии, что она создана на предприятии, учреждении) и (или) в суд, минуя переговоры с нанимателем.

С точки зрения автора статьи, разделяющего позицию С.А. Голощапова, который полагал, что «урегулированных разногласий не может быть. Если существует разногласие между двумя субъектами, следовательно, оно еще не урегулировано» [2, с. 6–7], возникшее разногласие, успешно разрешенное без помощи специальных юрисдикционных органов (например, в процессе неформальных переговоров), не является индивидуальным трудовым спором. В связи с этим представляется целесообразным из дефиниции, закрепленной в ч. 1 ст. 233 ТК, убрать слово «неурегулированные», тем самым устранив противоречия между определением понятия «индивидуальный трудовой спор» и конструкцией главы 17 ТК, закрепляющей порядок их разрешения.

2. Трудовые споры возникают только между определенными в законе лицами, а не любыми субъектами трудового права.

Индивидуальные трудовые споры возникают между сторонами спорных материальных отношений, входящих в предмет трудового права. Например, если это спор по обеспечению занятости, то его сторонами выступает наниматель и лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор и получившее необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Согласно ст. 378 ТК сторонами коллективного трудового спора выступают наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов.

В качестве нанимателя выступает юридическое или физическое лицо, заключившее трудовой договор с работником и на этом основании вступившее с ним в трудовые отношения.

Что касается объединений нанимателей, то, несмотря на наличие закрепленного в ст. 12 ТК права нанимателя на создание и вступление в объединение нанимателей, до сих пор в Республике Беларусь отсутствует специальный законодательный акт, закрепляющий особенности правового статуса таких объединений, что затрудняет решение назревших проблем представительства нанимателей в системе социального партнерства (наличие несогласованности норм трудового и гражданского законодательства, порождающей невозможность объединить нанимателей – юридических лиц (индивидуальных

предпринимателей) и нанимателей – физических лиц; отсутствие правовой регламентации их прав и обязанностей и правового механизма ответственности членов объединений нанимателей за нарушение или невыполнение социально-партнерских соглашений) [3, с. 19].

Интересы работников в коллективных трудовых спорах отстаивает их представительный орган. В соответствии со статьей 354 ТК представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. Оговоримся, что поскольку правовой статус «иных представительных органов работников» в законодательстве не закреплен, то это позволяет профсоюзам, по мнению Л.Я. Островского, «монополизировать право на представительство интересов работников и лишает работников права выбора иных представителей» [4, с. 86]. Кроме того, отсутствие альтернативы профсоюзному представительству на практике порождает ряд проблемных вопросов, связанных с отстаиванием законных интересов работников, не являющихся членами соответствующего профсоюза, и разрешением коллективных трудовых споров на предприятиях, где профсоюз не создан [5, с. 98–99]. В связи с чем считаем необходимым наряду с профсоюзным представительством закрепить в ТК норму, закрепляющую правовой статус коллектива работников организации (предприятия) в качестве субъекта трудового права, предоставив возможность создавать организации на выборной основе (например, совет трудового коллектива) с целью обеспечения и защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

3. Трудовые споры имеют особый предмет. Так, в предмет индивидуальных трудовых споров входят неурегулированные разногласия, возникающие по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора. Это так называемые споры о праве. К слову, на основании ст. 381 Трудового кодекса Российской Федерации закреплено, что в предмет индивидуальных трудовых споров входят споры об интересе, т.е. неурегулированные разногласия по поводу установления или изменения индивидуальных условий труда. На наш взгляд, включение в предмет индивидуального трудового спора споров об интересе целесообразно с точки зрения усиления защиты правового статуса работника, при этом, поскольку такие споры могут разрешаться только посредством примирения сторон и поиска компромиссных решений, их следует выводить из-под подведомственности суда и закреплять право на их

разрешения комиссией по трудовым спорам. Согласно ст. 238 ТК решения комиссии по трудовым спорам принимаются на паритетной основе путем соглашения между представителями нанимателя и профсоюза, а потому такой порядок принятия решения является наиболее подходящим в отношении урегулирования споров об интересе.

Коллективный трудовой спор, в отличие от индивидуального, затрагивает общие интересы единой группы (коллектива) работников. Как указывает Н.Г. Александров, «предмет такого спора касается не персонально конкретных лиц, а любого работника, который вообще работает на данном предприятии, либо работает на нем по данной профессии» [6, с. 513].

В настоящее время согласно ст. 377 ТК предмет коллективного трудового спора подразделяется на две группы:

1) неурегулированные разногласия по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников. Данная группа разногласий представляет собой общие (коллективные) условия труда, которые устанавливаются или установлены для всех или отдельных групп работников, занятых у данного нанимателя (так называемые локальные условия труда). Предметом коллективного трудового спора могут быть только условия труда, устанавливаемые в согласительном порядке, а не предусмотренные ТК, иными нормативными правовыми актами;

2) неурегулированные разногласия по поводу заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений. Данные разногласия могут стать предметом коллективного трудового спора, если наниматель (наниматели, объединения нанимателей) отказывается от переговоров либо препятствует их проведению, в результате чего коллективный договор, соглашение не могут быть заключены, изменены, дополнены, прекращены, а также если после переговоров наниматель (наниматели, объединения нанимателей) отказывается заключить договор, внести изменения, дополнения или прекратить действие коллективного договора, соглашения.

На наш взгляд, спорным моментом является целесообразность включения в эту группу споров об исполнении коллективных договоров, соглашений, поскольку это не что иное, как споры о праве, которые должны разрешаться в судебном порядке. Спор должен решаться по существу на основании закона, а решение должно быть обеспечено принудительным исполнительным производством.

В российском трудовом законодательстве (ч. 1 ст. 398 Трудового кодекса Российской Федерации) в предмете коллективных трудовых споров наряду с указанными выше группами выделяется

третья – отказ работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Включение таких разногласий в предмет коллективных трудовых споров связан с закреплением в ТК Российской Федерации порядка учета мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права [7, ст. 372]. При этом в случае недостижения согласия между работодателями и выборным органом первичной профсоюзной организации по поводу проекта локального нормативного акта этот профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Поскольку посредством участия профсоюза в создании локальных нормативных правовых актов реализуются основные формы участия работников в управлении организацией, улучшаются условия трудовой деятельности и обеспечивается повышение гарантий, предоставляемых работникам, то введение схожих положений в трудовое законодательство Республики Беларусь, на наш взгляд, окажет положительное влияние на повышение эффективности отстаивания коллективных интересов работников.

4. Трудовые споры требуют наличия законодательно закрепленного механизма их урегулирования.

Защита трудовых прав и интересов осуществляется через правоохранительную деятельность специальных уполномоченных органов, а также правомерные действия субъекта защиты с целью восстановления нарушенных прав, компенсации причиненного вреда, пресечения нарушения прав [8, с. 329]. К уполномоченным органам относятся судебные органы, специальные органы по разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров (комиссии по трудовым спорам, примирительные комиссии, трудовой арбитраж, посредник), органы контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

В соответствии со ст. 233 ТК индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС), судами.

Анализ действующего законодательства, регулирующего порядок создания и деятельности КТС, позволяет указать на то, что, во-первых, комиссия может быть создана в любой организации независимо от численности персонала (исключения составляют организации, в которых отсутствует профсоюз); во-вторых, инициировать ее образование имеют право как наниматель, так и работники или профсоюз (при этом в настоящее время отсутствует легальное закрепление мер реагирования за отказ от создания комиссии);

в-третьих, общее количество членов комиссии устанавливается по соглашению между нанимателем и профсоюзом в зависимости от численности работников, частоты обращений и т.д.; в-четвертых, деятельность созданной комиссии носит срочный характер (после окончания полномочий КТС, срок действия которой составляет один год, должна быть избрана новая комиссия в новом или том же составе).

Необходимо отметить, что правом обращения в КТС наделены только работники. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров КТС регулируется ТК, а в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством.

В 2013 году в связи с принятием Закона Республики Беларусь «О медиации» [9] появился альтернативный способ разрешения индивидуальных трудовых споров, по сравнению с предусмотренными ТК. При этом, несмотря на наличие неоспоримых плюсов указанной процедуры, на сегодняшний день она так и не смогла интегрироваться в механизм разрешения индивидуальных трудовых споров. Этому препятствует ряд обстоятельств: 1) проблема обеспечения сбалансированных переговоров между работником (работниками) и нанимателем, поскольку медиация малоэффективна при сильном фактическом (материальном, организационном) неравенстве сторон; 2) отсутствие заинтересованности в ее применении у работника в связи с наличием у него определенных льгот при использовании юрисдикционных способов разрешения споров (освобождение от уплаты судебных расходов, сокращенные сроки рассмотрения трудовых дел, возможность принудительного исполнения решения соответствующего органа трудовой юстиции) [11].

Урегулирование коллективных трудовых споров по законодательству Республики Беларусь осуществляется посредством примирительно-посреднических процедур и как крайнее средство разрешения спора рассматривается забастовка.

Согласно нормам ТК примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж представляют собой временные органы, созданные для урегулирования конкретного спора. При этом рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательной стадией. Решения примирительно-посреднических органов носит рекомендательный характер. Исключения составляют споры: об исполнении коллективных договоров, соглашений; в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (ч. 3 ст. 388 ТК); если стороны спора заключили соглашение об обязательности такого решения. По данным спорам решение трудового арбитража

носит обязательный характер. В контексте изложенного можно выделить отдельный проблемный вопрос, не нашедший разрешения в ТК. Итак, если в организации, в которой законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку возникает коллективный трудовой спор, он по общему правилу рассматривается в примирительной комиссии, затем в случае недостижения согласия в ней стороны по договоренности между собой могут обратиться к посреднику или в трудовой арбитраж. Однако в законодательстве нет указания на то, каким образом работники таких организаций могут отстаивать свои интересы в случае недостижения соглашения по созданию трудового арбитража или обращения к посреднику. На наш взгляд, более последовательно в указанном случае поступает российский законодатель, который в качестве исключения закрепляет обязательность рассмотрения спора в трудовом арбитраже и обязательность его решения [7, ч. 8 ст. 404]. Таким образом, в целях устранения пробелов в ТК и совершенствования механизма урегулирования коллективных трудовых споров в организациях, в которых ограничено право на забастовку, используя положительный опыт российского законодательства, целесообразно внести изменения в ч. 1 ст. 383 ТК, дополнив нормой следующего содержания: «*В целях рассмотрения коллективного трудового спора в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку (частью третьей статьи 388 настоящего Кодекса) создание трудового арбитража является обязательным*».

Таким образом, отметим, что одним из основных прав граждан, гарантированных Конституцией Республики Беларусь, является право на защиту своих экономических и социальных интересов. При этом проведенное исследование позволило выявить отдельные проблемные вопросы, затрудняющие должную реализацию данного права и предопределяющие необходимость совершенствования трудового законодательства.

Автором статьи на основе анализа структурных элементов такой правовой категории, как трудовой спор, а также действующего трудового законодательства Республики Беларусь, Российской Федерации закрепляющего порядок урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров, сформулированы предложения, внесение которых в действующее законодательство позволит улучшить правовое регулирование данной сферы трудового права.

Кроме того, с целью единообразного понимания термина «трудовой спор», совершенствования понятийного аппарата трудового права предлагается статью 1 ТК дополнить определением

понятия «трудовой спор», изложив следующим образом: «трудовой спор – неурегулированные в процессе проведения переговоров разногласия сторон трудовых и связанных с ними отношений по поводу применения норм трудового законодательства, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения

условий трудового договора, установления новых или изменения существующих условий труда и быта работников как в индивидуальном, так и коллективном порядке, переданные на рассмотрение примирительно-посредническим, арбитражным, судебным и иным органам в соответствии с их полномочиями».

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: 26.07.1999 г. № 296-З: принят Палатой представителей 08.05.1999 г.: одобр. Советом Республики. 30.06.1999 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. Бизнес-Инфо – аналитическая правовая система («ООО Профессиональные правовые системы»). Минск, 2020. URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296>.
2. Голощапов С.А., Толкунова В.Н. Трудовые споры в СССР : учебное пособие по спецкурсу. Москва : РИО ВЮЗИ, 1974. 194 с.
3. Карпович А.Г. Некоторые проблемы правового регулирования деятельности объединений нанимателей как участника социального партнерства в Республике Беларусь. Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом : сб. материалов IX междунар. науч. конф. студентов и молодых ученых VIII Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В.И. Семенкова, посв. 115-летию профсоюзного движения Беларуси, г. Минск, 25–26 апр. 2019 г. / гл. ред. К.Л. Томашевский. Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2019. С. 18–20.
4. Островский Л.Я. Представительство работников при заключении коллективного договора. Юрист. 2005. № 1. С. 86–87.
5. Новицкая М.В. Актуальные аспекты правового регулирования коллективных трудовых споров по законодательству Беларуси, России, Казахстана. Вестн. Могилев. гос. ун-та им. А.А. Кулешова. Сер. Д, Экономика, социология, право. 2016. № 1. С. 91–110.
6. Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова. Москва, 1972. 576 с.
7. Трудовой кодекс Российской Федерации: 30.12.2001 г. № 197-ФЗ: принят Государственной думой 21.12.2001 г.: одобр. Советом Федерации 26 декабря 2001 г.: в ред. Закона Российской Федерации от 24.04.2020 г. КонсультантПлюс. Россия (ЗАО «КонсультантПлюс»). Москва, 2020. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
8. Курс трудового права : учебник: в 2 т. Москва : Статут, 2009. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. 879 с.
9. О медиации : Закон Республики Беларусь, 12.07.2013 г. № 58-З: в ред. Закона Республики Беларусь от 5.01.2016 г. № 355-З. Бизнес-Инфо – аналитическая правовая система («ООО Профессиональные правовые системы»). Минск, 2020. URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=62163.
10. Здрок О.Н. Применение медиации при урегулировании трудовых споров. Теоретические и прикладные аспекты современной юридической науки : сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., г. Минск, 11 дек. 2015 г. Минск, 2015. С. 119–121.

References

1. Business-info-analytical legal system (“Professional legal systems LLC”) (2020) Trudovoy kodeks Respubliki Belarus: 26.08.1999 g. No. 296-Z: prinyat Palatoy predstaviteley 08.05.1999 g.: odobr. Sovetom Respubliki. 30.05.1999 g.: v red. Zakona Resp. Belarus ot 18.07.2019 g. [The Labor Code of the Republic of Belarus: July 26, 1999, No. 296-Z: adopted by the House of representatives on June 8, 1999: approval. Council of Republic. June 30, 1999: ed. Law of the Republic of Belarus from 18.07.2019]. Retrieved from: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296>.
2. Goloshchapov, S.A., Tolkunova V.N. (1974). Trudovyye sporyi v SSSR [Labor disputes in the USSR]. Moskva: RIO vuzi [in Russian].
3. Karpovich, A.G. (2019). Nekotorye problemyi pravovogo regulirovaniya deyatelnosti ob’edineniy nanimatelyey kak uchastnika sotsialnogo partnerstva v Respublike Belarus [Some problems of legal regulation of employers’ associations as a participant of social partnership in the Republic of Belarus]. *Legal regulation of social partnership and labor relations in Belarus and abroad: collection of materials of IX international scientific conference of students and young scientists, VIII Republican competition on labor law and procedure named after V.I. Semenov, dedicated to the 115th anniversary of the Trade Union movement of Belarus (Belarus, Minsk, April 25–26, 2019)*. Tomashevsky K.L.(ed.), Minsk: mezhdunar. UN-t “MITSO”, 2019. Pp. 18–20.
4. Ostrovsky, L. (2005). Predstavitelstvo rabotnikov pri zaklyuchenii kollektivnogo dogovora [Representation of employees at the conclusion of a collective agreement]. *Lawyer*, No 1, pp. 86–87.

5. Novitskaya, M.V. (2016). Aktualnyie aspektyi pravovogo regulirovaniya kollektivnyih trudovyih sporov po zakonodatelstvu Belarusi, Rossii, Kazahstana [Actual aspects of legal regulation of collective labor disputes under the legislation of Belarus, Russia, Kazakhstan]. *Vestn. Mogilev state. un-ta im. A.A. Kuleshov. Ser. D, Economics, sociology, law*, No 1, pp. 91–110.
6. Alexandrov, N.G. (ed.) (1972). *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet labor law], Moskva.
7. ConsultantPlus. Russia (ZAO “ConsultantPlus”) (2020). Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii: 30.12.2001g. No. 197-FZ: prinyat Gosudarstvennoy dumoy 21.12.2001g.: odobr. Sovetom Federatsii 26.12.2001 g.: v red. Zakona Rossiyskoy Federatsii ot 24.04.2020 g. [The Labor Code of the Russian Federation: December 30, 2001, No. 197-FZ: adopted by the State Duma on December 21, 2001: approval. by the Federation Council on December 26, 2001: ed. Law of the Russian Federation of 24.04.2020]. Retrieved from: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.
8. Statute (2009). *Suschnost trudovogo prava i istoriya ego razvitiya. Trudovyye prava v sisteme prav cheloveka* [Essence of labor law and the history of its development. Labor rights in the human rights system]. (Vol. 1). Moskva: Statute [in Russian].
9. Business-info-analytical legal system (“Professional legal systems LLC”) (2020). O mediatsii: Zakon Respubliki Belarus, 12.07.2013 g. No. 58-Z: v red. Zakona Respubliki Belarus ot 5.01.2016 g. No. 355-Z [On mediation: the Law of the Republic of Belarus, July 12, 2013 No. 58 Z: in ed. Law of the Republic of Belarus of January 5, 2016 No. 355-Z]. Retrieved from: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=62163.
10. Zdrok, O.N. (2015). *Primenenie mediatsii pri uregulirovanii trudovyih sporov* [Application of mediation in the settlement of labor disputes]. *Theoretical and applied aspects of modern legal science: collection of materials of international scientific-practical conf.* (Belarus, Minsk, December 11, 2015), Belarus, pp. 119–121.