

ние решений должно принадлежать не работодателю, а органу его управления — руководителю (за исключением работодателя — предпринимателя) — в противном случае обязательность решения КТС вызывает сомнения.

Следовательно, на принудительное исполнение решений КТС не должна быть ориентирована вообще. Если решение принято в пользу работника, то это означает, что оно полностью соответствует и интересам работодателя, потому что судебный порядок более затратный для проигравшей стороны, и если работодатель верно оценивает свои шансы, то лучше использовать процедуру рассмотрения дела в КТС.

Кроме того, этот орган менее формализован, в том числе с точки зрения используемых им процедур достижения компромисса, и иногда работнику нужно просто выговориться, что в суде сделать практически невозможно.

Также следует учитывать и тот факт, что работник чаще всего боится противопоставлять себя работодателю и коллективу, поэтому он будет очень благодарен и за проявленное к нему уважение, и за возможность решить проблему миром, что как раз и должна попытаться сделать КТС. Если конфликт возник между работником и руководителем, КТС как орган корпоративной медиации обязан предотвратить его эскалацию.

Литература

Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. — № 1. — Ст. 3.

*Е.А. Жаврид, студентка
БГЭУ (Минск)*

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Урегулирование разногласий, составляющих предмет коллективного трудового спора, путем примирительных процедур является проблемой не только для Республики Беларусь. Так, в Северной Америке примирительные процедуры для разрешения трудовых споров применяются достаточно широко и играют большую роль, чем в континентальной Европе. Браун энд Рут корпорейшн — это крупная частная строительная компания, 30 тыс. сотрудников которой не организованы в профсоюз. Однажды одна из сотрудниц подала на компанию в суд в связи с сексуальными домогательствами. Суд длился пять лет, компания затратила 400 тыс. дол. США и выиграла процесс, после чего было принято решение запустить программу согласительных процедур [1]. Механизм примирительных процедур в США называют «весьма эффективной процедурой с низкой степенью риска» по следующим причинам: недорогая, быстрая, достаточно гибкая процедура по сравнению с

судебным порядком рассмотрения трудовых споров. В Германии, например, суды по разрешению трудовых споров не могут принимать обязательные к исполнению решения, поэтому и арбитражные суды там большая редкость.

В Республике Беларусь в подавляющем большинстве случаев стороны не реализуют предоставленное им действующим законодательством право на защиту своих интересов, мотивируя это тем, что процессуальный порядок проведения примирительных процедур слишком сложен. По их мнению, гораздо проще использовать годами проверенный традиционный способ — обращение за помощью в вышестоящие органы исполнительной и распорядительной власти.

Рассмотрение спора примирительной комиссией является первым и обязательным этапом примирительных процедур. Главная задача примирительной комиссии — оказание помощи сторонам коллективного трудового спора в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию спора на основе конструктивного диалога с соблюдением принципа равноправия сторон [2].

Наниматель в трехдневный срок с момента возникновения коллективного трудового спора уведомляет Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре, оформляет и направляет в его адрес регистрационную карточку коллективного трудового спора, который в свою очередь производит регистрацию возникшего спора.

При отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия, которая формируется из представителей сторон спора на равноправной основе. В ее состав также входит нейтральный член — лицо, избранное представителями сторон коллективного трудового спора, предложенными в состав примирительной комиссии, либо назначенное Республиканским трудовым арбитражем, которое оказывает помощь сторонам.

Примирительная комиссия большинством голосов, включая нейтрального члена, принимает предложения по разрешению спора в пятидневный срок со дня избрания нейтрального члена комиссии. Согласие сторон с решением комиссии оформляется письменным соглашением, которое будет являться основанием прекращения спора. Несогласие сторон либо одной из сторон с предложениями примирительной комиссии оформляется протоколом разногласий [3].

При несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны по соглашению могут обратиться к посреднику, который назначается Республиканским трудовым арбитражем. Посредник не позднее чем в пятидневный срок вносит в письменной форме на рассмотрение сторон предложения по разрешению спора. Если стороны, рассмотрев предложения посредника, решили, что они приемлемы для них, то заключается письменное соглашение.

При несогласии одной из сторон с предложениями примирительной комиссии (посредника) стороны по соглашению между собой не позднее чем в пятидневный срок могут обратиться в трудовой арбитраж.

Обязательная сила решения трудового арбитража существует лишь в том случае, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. При невыполнении такого решения каждая из сторон имеет право в течение месяца обратиться в суд для его принудительного исполнения [4].

Таким образом, процедура «мирного» урегулирования коллективных трудовых споров в нашей стране достаточно развита и при согласии сторон может пройти все ступени разрешения конфликта, что, однако, может не свидетельствовать о том, что у сторон на руках окажется обязательное решение, которое как итог спора разрешит все противоречия.

В настоящее время в трудовом законодательстве Республики Беларусь определена четкая система разрешения коллективных трудовых споров, возникающих между сторонами коллективных трудовых отношений. Однако данную систему необходимо реформировать. Во-первых, должны быть расширены полномочия посредника: компетентность и авторитет посредника должны позволить обратиться ему в суд для ускоренного производства по делу с последующим принятием обязательного для сторон решения. Во-вторых, возможность воспользоваться следующим «этапом» рассмотрения коллективного трудового спора должна присутствовать у сторон без согласования этого с другой стороной.

Литература

1. *Захорка, Х.-Ю.* Примирительные процедуры в трудовых отношениях в зарубежных странах / Х.-Ю. Захорка // Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров [Электронный ресурс]. — 2009. — Режим доступа: http://www.trudsud.ru/ru/docs/publication/arbitration_procedure.

2. *Дрозд, Т.А.* Трудовой спор / Т.А. Дрозд // Отдел кадров. — 2008. — №1(84).

3. *Герасименко, А.* Практика рассмотрения коллективных трудовых споров (предъявление требований и примирительные комиссии) / А. Герасименко // Юрист. — 2009. — №8(99).

4. *Билейчик, А.В.* Республиканский трудовой арбитраж — орган, востребованный временем / А.В. Билейчик // Юрист. — 2008. — №4(83).

*С.К. Загайнова, д-р юрид. наук, доцент
УрГЮА (Екатеринбург, Россия)*

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР ПРИ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОММЕРЧЕСКИХ СПОРОВ

Медиация (посредничество) возникла как альтернатива традиционному публичному порядку разрешения правовых споров в государственных судах. Идея внесудебного разрешения конфликта, идея прими-

ЭКАНАМІЧНЫ УНІВЕРСІТАТ

БІБЛІЯТЭКА

17