

«понятием примирительные процедуры охватываются непосредственные переговоры по урегулированию спора сторонами, а также рассмотрение индивидуального трудового спора в целях его разрешения комиссией по трудовым спорам, примирительной комиссией, а также с участием посредника» [3, с. 265].

Исходя из того что переговоры между сторонами индивидуального трудового спора, работником и нанимателем, являются самостоятельным альтернативным способом разрешения индивидуального трудового спора, следует на законодательном уровне предусмотреть сроки таких переговоров с учетом сроков, дающих право на обращение в КТС и в суд.

Следует также определить момент начала переговоров между работником и нанимателем. На наш взгляд, моментом возникновения переговоров между субъектами трудового спора является момент ответа на заявленное требование другой стороной спора. Переговоры могут вестись как в письменной, так и в устной формах, но в случае если переговоры между субъектами трудового спора осуществляются в устной форме, впоследствии будет достаточно сложно определить момент их начала.

В заключение хотелось бы отметить, что в Республике Беларусь на современном этапе есть первые попытки использования примирительных процедур при разрешении трудовых споров (ст. 251 ТК), однако отсутствие теоретических исследований и слаженного юридического механизма, к сожалению, не позволяют реализовать данную норму на практике.

Литература

1. Альтернативные методы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Рекомендации для России из европейского опыта. — М.: Права человека, 2005. — С. 88.

2. Альтернативное разрешение споров: учеб.-метод. комплекс / А.И. Зайцев [и др.]. — М.: Экзамен, 2007. — С. 212.

3. *Курылева, О.С.* Применение примирительных процедур в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь / О.С. Курылева // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т.А. Белова [и др.]. / НЦЗПИ; БГУ. — Минск: Белпринт, 2009.

Е.В. Мотина, канд. юрид. наук
БГУ (Минск)

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ КАК ФОРМА РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Понятие «примирение» используется в праве в широком и узком смыслах. В широком смысле — это виды урегулирования спора заинтересованными сторонами самостоятельно или с помощью нейтральных

органов, в узком — часть указанного процесса, представляющая собой деятельность третьего (нейтрального) лица в целях оказания помощи сторонам спора в уменьшении разногласий и достижении соглашения.

Перспективный механизм примирительного рассмотрения индивидуальных трудовых споров предусмотрен в ст. 251 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), согласно которой наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров. В Беларуси фактически отсутствует практика применения данной нормы. В силу системного толкования норм ст. 233, 251 ТК указанные органы имеют право рассматривать не споры о праве, а только споры об интересе. Известно, что реализация данной нормы требует изменения самого понятия индивидуального трудового спора, поскольку в настоящее время под спором понимаются неурегулированные разногласия сторон индивидуальных трудовых отношений, переданные на рассмотрение в юрисдикционный орган. Также представляется возможным изменение подхода к виду споров, которые вправе рассматривать данные органы, поскольку в указанной норме ограничений по виду спора нет. Требуется разрешения и вопрос о перерыве течения сроков обращения в органы, разрешающие трудовые споры (ст. 242 ТК), при проведении примирительных процедур.

Существенной тенденцией в зарубежных странах, оказывающей влияние на место трудовых споров в системе общественных отношений, является процесс юридикации, под которым понимается постоянно возрастающая роль судебной власти в системе разделения властей, увеличение числа судебных разбирательств по всем видам трудовых споров [1]. В связи с этим важность примирительных процедур разрешения индивидуальных трудовых споров несколько ослабевает в силу наличия повышенных возможностей работников отстаивать свои права в судебном порядке. Однако это ведет не к уменьшению значения института социального партнерства в целом, а к изменению его роли и функций. Очевидно, что судебное разбирательство спора всегда является крайним шагом для работника.

Международная организация труда (далее — МОТ) основным способом разрешения трудовых споров признает механизм примирения, особо подчеркивая добровольный характер таких процедур. Рекомендация МОТ 1967 г. № 130 о рассмотрении жалоб на предприятиях с целью их разрешения относится в большей части к индивидуальным трудовым спорам, хотя касается и отдельных моментов коллективных споров [2]. Указанная Рекомендация № 130 содержит правила рассмотрения индивидуальных жалоб работников (споров о праве), основанные на процедуре «гривенс просиджер» (*grievance procedure*), распространенной в США и некоторых других странах. Она представляет собой усложненное примирительно-третейское разбирательство. Стороны должны предпринять попытки разрешить жалобу путем непосредственных переговоров между работником и его руководителем. Если это не приводит к соглашению или характер жалобы не позволяет рассматривать ее подобным образом,

то работник передает ее в одну или несколько инстанций в соответствии с правилами, предусмотренными в коллективных договорах. Такая процедура должна быть как можно более простой. На любой стадии разбирательства должна существовать возможность достижения урегулирования спора по соглашению сторон. Если разрешить жалобу в рамках предприятия не удалось, то спор может быть урегулирован посредством примирения, добровольного арбитража или других процедур, предусмотренных в коллективном договоре, а также посредством обращения в суд. Таким образом, данная процедура не ограничивает право работника на судебную защиту. Важно подчеркнуть, что соглашение, достигнутое при рассмотрении трудового спора в примирительном порядке, должно быть исполнено сторонами спора добровольно. В противном случае принудительное исполнение не предусматривается, поскольку заинтересованная сторона имеет право на обращение в суд.

Кроме данного вида примирительных процедур за рубежом применяется специализированная трудовая юстиция, предусматривающая обязательный примирительный порядок предварительного урегулирования споров. Представляется, что создание в Беларуси специализированных трудовых судов в ближайшей перспективе маловероятно. При этом совершенствование системы разрешения индивидуальных трудовых споров возможно на основе примирительных процедур, правовые основы которых заложены в ТК. При этом требуется соответствующая дополнительная правовая регламентация различных аспектов данного механизма, в частности изменение подхода к определению понятия трудовых споров; возможность перерыва течения сроков обращения за разрешением трудовых споров (ст. 242 ТК) и др.

Литература

1. Juridification of Social Spheres. A Comparative Analysis in the Areas of Labor, Antitrust and Social Welfare Law / ed. G. Teubner. — Berlin—New York, 1987.

2. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recdisp1.htm>.

*Т.М. Петоченко, канд. юрид. наук, доцент
БГУ (Минск)*

ОСОБЕННОСТИ Внесудебного РАССМОТРЕНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

К предмету трудового права относятся не все отношения, связанные с разрешением индивидуальных трудовых споров. Трудовым законодательством регулируются: порядок создания и функционирования комиссии по трудовым спорам; порядок функционирования КТС или иного БДЭУ Беларуси для жалоб на органы управления КТС или иного БДЭУ. Библиотечка БГЭУ Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.

BSEU Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by>

elib@bseu.by