

циональной безопасности, общественного порядка, защиты нравственности, здоровья населения, прав и свобод других лиц (ст. 23). С учетом принципа пропорциональности правовые ограничения, какими бы ни были основания для их установления, должны обеспечивать должный баланс интересов граждан и государства. Ограничения конституционных прав должны быть юридически допустимы, социально оправданны, отвечать требованиям справедливости и являться адекватными, соразмерными и необходимыми для защиты других конституционно значимых ценностей. В тех случаях, когда конституционные нормы позволяют законодательно установить ограничения прав и свобод, эти ограничения не должны искажать реальную сущность конституционных прав и свобод.

Конституционный Суд на основе правовых позиций, сформулированных с учетом выявленного конституционно-правового смысла норм законов, устанавливает обоснованность ограничений прав и свобод личности, исходя из их соответствия Конституции, или признает законы (их отдельные положения) противоречащими Конституции.

Таким образом, Конституционный Суд, формулируя при осуществлении обязательного предварительного конституционного контроля правовые позиции, определяет соответствие нормативных положений законов Конституции, выявляет конституционно-правовой смысл правовых норм либо устанавливает наличие пробела, коллизии в правовом регулировании. Правовые позиции выражают понимание Конституционным Судом конституционных норм и принципов, общепризнанных принципов международного права, а равно — уяснение им конституционно-правового смысла нормативных положений законов, содержат подходы к разрешению конституционно-правовых проблем и служат правовым основанием для итоговых выводов Конституционного Суда о конституционности законов.

*И.Л. Соколовская, зам. председателя  
Республиканского трудового арбитража  
Республиканский трудовой арбитраж (Минск)*

## **ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Устойчивое развитие страны в современных условиях во многом зависит от складывающихся отношений в социально-трудовой сфере между органами государственного управления, нанимателями и профсоюзами, их умения путем социального диалога, коллективных переговоров находить оптимальные решения социально-экономических проблем. Именно такие конструктивные отношения, построенные на принципах социального партнерства, являются фактором общественного прогресса, обеспечивают стабильность и консолидацию общества.

Вместе с тем сама природа человеческих отношений, особенно в социальной сфере, подразумевает многогранность оттенков, где присут-

ствуется не только взаимопонимание, но и конфликты интересов, что наиболее ярко находит свое отражение в социально-трудовых отношениях. И это естественно, так как интерес нанимателя проявляется в получении максимальной прибыли, эффективном использовании работников, в то же время наемный работник заинтересован в высокой оплате своего труда и комфортных условиях трудовой деятельности.

Трудовые конфликты возникают, прежде всего, на тех предприятиях, где в силу возникших разногласий стороны коллективных трудовых отношений не могут своевременно найти компромиссные решения, что в дальнейшем приводит к конфронтации и противоборству.

Мировой опыт предупреждения и урегулирования трудовых споров обобщен в конвенциях и рекомендациях Международной организации труда (МОТ). Рекомендация по добровольному примирению и арбитражу 1951 г. № 92 предусматривает примирительный механизм для содействия в предупреждении и урегулировании трудовых споров, основанный на принципах добровольности, бесплатности, оперативности. Органы по добровольному примирению должны создаваться с учетом национальных условий. Конвенцией о коллективных переговорах 1981 г. № 154 (ратифицирована Республикой Беларусь в 1997 г.) определено, что органы и процедуры разрешения трудовых конфликтов создавались таким образом, чтобы содействовать коллективным переговорам. Для содействия коллективным переговорам должны приниматься меры, соответствующие национальным условиям.

На сегодняшний день в белорусском трудовом законодательстве определена стройная система правовых норм по разрешению коллективных трудовых споров, которая соответствует международному законодательству, сложившейся мировой практике и призвана обеспечивать сохранение социальной стабильности и гражданского мира в обществе.

Порядок разрешения коллективных трудовых споров определен в гл. 36 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — Кодекс). С момента вступления в действие Кодекса (с 1 января 2000 г.) в данную главу не вносились какие-либо изменения. Правоприменительная практика выявила необходимость уточнения отдельных положений установленного порядка, дополнительного урегулирования принципиальных вопросов в сфере проведения примирительных процедур. Республиканский трудовой арбитраж (далее — Арбитраж) разработал предложения по внесению изменений и дополнений в Кодекс, затрагивающие порядок проведения примирительных процедур.

Коллективный трудовой спор в законодательстве определяется как неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

В 2009 г. Республиканским трудовым арбитражем было зарегистрировано 53 коллективных трудовых спора (в 2008 г. — 47), с целью их урегулирования было проведено 66 примирительных процедур: 53 примире-

тельные комиссии и 13 арбитражных заседаний. Основными причинами споров явились невыполнение отдельными нанимателями положений коллективных договоров в части соблюдения сроков выплаты заработной платы, среднего заработка за время трудового отпуска, производства окончательного расчета при увольнении работников, своевременного перечисления удержанных из заработной платы работников профсоюзных взносов, предоставления работникам установленных гарантий и компенсаций.

На первоначальном этапе возникновения между сторонами (нанимателем и работниками) разногласий стороны сами должны попытаться урегулировать эти разногласия. Арбитраж предлагает закрепить в Кодексе возможность приглашения сторонами в ходе коллективных переговоров независимого специалиста (юриста, экономиста, эксперта, консультанта, трудового арбитра Арбитража) с целью оказания консультативной помощи, а в случае непринятия согласованного решения — необходимость составления сторонами протокола разногласий.

Если работники и наниматель не смогли достигнуть согласия, то работники должны сформировать и предъявить свои требования. Требования нанимателю утверждаются на соответствующем собрании работников (конференции). Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительные органы работников и в трехдневный срок Республиканский трудовой арбитраж о возникшем споре.

Арбитраж предлагает упростить процедуру выдвижения и утверждения требований по спорам о заключении, внесении изменений и (или) дополнений в коллективный договор, предоставив право работникам направлять требования нанимателю без проведения собрания (конференции), если в результате проведения коллективных переговоров между сторонами возникли разногласия и был составлен соответствующий протокол разногласий.

Для исключения неоднозначного толкования отдельных правовых норм предлагаем дать определение таким понятиям, как: «примирительные процедуры», «день начала коллективного трудового спора», а также определить порядок выдвижения требований по спорам, возникающим по поводу заключения, изменения, исполнения либо прекращения соглашений на различных уровнях.

Первым и обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора является рассмотрение спора примирительной комиссией, которая создается сторонами коллективного трудового спора на равноправной основе.

Арбитраж предлагает закрепить обязанность нанимателя предоставить работникам (делегатам конференции) помещение, необходимое для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований, и не препятствовать его (ее) проведению.

При согласии сторон с предложениями примирительной комиссии подписывается соответствующее соглашение и коллективный трудовой спор прекращается. При несогласии с предложениями примирительной

комиссии оформляется протокол разногласий, в котором, как правило, указывается намерение сторон продолжить дальнейшее разрешение спора (с участием посредника, в трудовом арбитраже, Республиканском трудовом арбитраже, провести забастовку).

Арбитраж предлагает установить срок, в течение которого стороны спора обязаны рассмотреть предложения примирительной комиссии (три дня либо иной срок по соглашению сторон). При согласии с предложениями предлагается сторонам оформить соответствующее соглашение, имеющее для них обязательную силу.

В дальнейшем при несогласии с предложениями примирительной комиссии стороны по соглашению между ними могут обратиться к посреднику, в трудовой арбитраж, Республиканский трудовой арбитраж.

В коллективных договорах отдельных организаций содержатся положения о возможности обращения к посреднику при возникновении споров, однако институт посредничества не нашел своего применения на практике. На мой взгляд, это связано, прежде всего, с тем, что большинство споров возникает именно по исполнению коллективных договоров, а рассмотрение данных споров относится к исключительной компетенции Арбитража. С целью развития института посредничества, как этапа разрешения коллективного трудового спора, считаем возможным закрепить в Кодексе обязательность исполнения соглашения сторон, достигнутого с учетом предложений посредника, а также разработать правовую базу для создания служб посредничества органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников, о которых идет речь в ч. 3 ст. 382 Кодекса.

Практика показала, что при несогласии с предложениями примирительной комиссии, стороны сразу же обращаются за дальнейшим разрешением спора в Республиканский трудовой арбитраж. Решение Арбитража по спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений, а также в организациях, в которых законодательством установлены ограничения реализации права на забастовку обязательны для сторон спора. В остальных случаях решение Арбитража приобретает для сторон обязательную силу, если стороны заключили соглашение о выполнении этого решения.

Поскольку в решениях Республиканского трудового арбитража может быть установлен срок для их исполнения продолжительностью более одного месяца (например, составлен график для погашения задолженностей), Арбитраж предлагает предусмотреть возможность заинтересованной стороне обратиться в суд для принудительного исполнения обязательного решения Арбитража в месячный срок со дня его неисполнения, а не со дня получения решения (ч. 7 ст. 386 Кодекса).

Немаловажным моментом является необходимость установления в Кодексе гарантий непосредственным участникам разрешения споров: членам примирительной комиссии, посредникам, трудовым арбитрам, выполняющим обязанности на внештатной основе, обеспечивающим возможность участия их в примирительных процедурах.

