

требования к лицам, служебная деятельность которых затрагивает права и свободы других лиц, являются основой качественного исполнения ими своих профессиональных обязанностей и, как следствие, – дополнительной гарантией надлежащей защиты конституционных ценностей: обеспечения национальной безопасности Республики Беларусь. Кроме того, указанным решением Конституционного Суда Республики Беларусь Закон № 231-3 был признан соответствующим Конституции Республики Беларусь.

Однако в связи с вступлением в силу изменений, внесенных Законом № 231-3, возникает еще одна, менее официальная, проблема в трудовых и связанных с ними правоотношениях, а именно: проблема, связанная с трудоустройством студентов дневной формы получения образования. Как известно, в большинстве своем студенты третьего-четвертого курсов начинают искать работу по специальности: обучающиеся за счет средств Республиканского бюджета обеспокоены распределением, остальные студенты считают целесообразным получить необходимый опыт работы уже в процессе обучения. До принятия Закона № 231-3 многие наниматели (в особенности – негосударственной формы собственности) видели смысл в том, чтобы принять на работу студента без опыта работы и произвести его обучение на месте с учетом специфики деятельности организации, но в настоящее время такие действия практически лишены смысла. Это обусловлено тем фактом, что приблизительно около года требуется нанимателю для соответствующего обучения (т.е. при приеме студента на работу, например, на третьем курсе, данное обучение даст свои результаты к четвертому курсу), после чего молодой человек будет оторван от процесса погружения в рабочий процесс в связи с призывом на военную службу. При этом очевидно, что при отсутствии практики любой специалист достаточно быстро утрачивает соответствующие навыки, в результате чего после демобилизации возникнет необходимость в повторном обучении молодого человека специфике работы у конкретного нанимателя, что приводит к нецелесообразности приема на работу студентов последних курсов.

Обобщая изложенное, можно сделать вывод о том, что нормы Закона № 231-3 создают предпосылки для прямой и косвенной дискриминации, в связи с чем нуждаются в дальнейшем осмыслении и совершенствовании.

И.В. Белоцкая, В.О. Богатенок
БГЭУ (г. Минск)

РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ СПОРОВ ПРИМИРИТЕЛЬНЫМИ КОМИССИЯМИ

В настоящее время в законодательстве Республики Беларусь нет подробного толкования и порядка проведения процедуры альтернативного разрешения коллективного трудового спора. Данная процедура осуществляется на основе немногочисленных нормативных актов, что не позволяет осуществлять ее в полной мере.

Согласно ст. 377 Трудового кодекса, коллективный трудовой спор – 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.

Предметом коллективного трудового спора могут являться разногласия по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции). В связи с этим существует несколько способов решения коллективных трудовых споров: примирительной комиссией, с участием посредника либо в трудовом арбитраже. Однако в соответствии со ст. 379 Трудового

кодекса, рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным.

Порядок разрешения споров предполагает несколько этапов, среди них: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией; рассмотрение коллективного трудового спора при участии посредника; рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Если же эти этапы себя исчерпали, то работники переходят к забастовкам.

Комиссия создается в трехдневный срок со дня соглашения нанимателем решения об отклонении всех или части требований работников или не уведомления о своем решении. Представителями нанимателя являются руководители структурных подразделений организации, а представителями работников – члены профсоюзных организаций и другие работники, которым коллектив доверяет представлять их интересы. Срок рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией – 5 дней. Принятое решение оформляется протоколом, скрепляется подписями всех ее членов и направляется сторонам коллективного трудового спора в письменной форме. Стоит отметить, что даже если определенная часть спорных вопросов, выносимых на рассмотрение в примирительную комиссию, обретут решение путем согласия сторон, то оставшаяся часть все же остается на дальнейшее обсуждение до полного их согласования. По окончании работы, если стороны выразили согласие с предложениями примирительной комиссии, то коллективный трудовой спор прекращается, а после между сторонами заключается соответствующее письменное соглашение.

Законодательство Республики Беларусь не в полной мере регламентирует порядок работы примирительной комиссии, а охватывает основные направления её деятельности. В связи с этим возникают некоторые вопросы, связанные с правами и обязанностями, возлагаемые на членов примирительной комиссии и некоторыми нюансами, связанными с проведением самой процедур.

Примирительная процедура – это способ разрешения коллективного трудового спора с помощью достижения согласованного решения. Основная цель примирения – начать переговоры и путем взаимных уступок и предложений найти компромиссное решение по возникшим разногласиям.

Переговоры существуют как самостоятельное средство урегулирования споров и как неотъемлемый элемент любой альтернативной внесудебной процедуры. Отличие состоит в том, что в первом случае переговоры ведутся непосредственно сторонами (их представителями), во втором – обязательно с участием третьего независимого лица, именуемого арбитром (посредником).

Требуется помнить, что за «столом переговоров» могут быть люди, которые обладают различным жизненным опытом, образованием, характером и, конечно, навыком ведения переговоров. И в связи с таким большим количеством своеобразных особенностей переговоры могут иметь весьма неоднозначный характер. Одни переговоры проходят достаточно легко, а другие проходят напряженно. Все это говорит нам о том, что необходим обязательный посредник в решении коллективных трудовых споров. Посреднику необходимо уметь убеждать, дискутировать, правильно аргументировать свою позицию и оперировать информацией, своевременно реагировать на настроение оппонентов. Посредник так же должен знать правила и методы ведения переговорного процесса для полного направления своих действий в сторону достижения согласия и обладать базовыми знаниями в области психологии для полного понимания сторон в момент ведения переговоров.

Исправить пробел можно либо на локальном уровне, путем внесения в коллективные договоры некоторые уточнения порядка работы комиссии, либо поступить более радикально: внести данные дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь: указать права и обязанности примирительных комиссий и уточнить порядок решения споров; ввести в процедуру примирительной комиссии обязательного квалифицированного посредника для каждой из сторон.

Круглый стол

*«Трудовое право и право социального обеспечения:
научное наследие, современное состояние, перспективы развития»»*

Решение коллективных трудовых споров с участием примирительной комиссии является обязательным этапом в разрешении трудовых споров. Значимость данного органа очевидна: это большой шаг навстречу к современному пути решения разногласий, а также урегулирование их мирным путем, суть которых заключается в коллективных трудовых спорах, это то, к чему мы должны стремиться в дальнейших решениях подобных конфликтов.

М.А. Бондаровец
БарГУ (г. Барановичи)

СТИМУЛИРОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОГО ТРУДА: НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В условиях развития рыночных отношений одним из важнейших элементов механизма функционирования организации является стимулирование труда. Механизм стимулирования труда охватывает материальные и моральные стимулы.

Долгие годы стимулирование и поощрение понимались довольно узко, как дополнительное вознаграждение за труд, чаще всего в виде премий. Однако на современном этапе в странах с развитой экономикой стимулирование труда рассматривают как один из факторов социальной стабильности общества. Поэтому мы считаем, что нанимателям следует использовать более эффективные механизмы стимулирования труда своих работников, включающее признание, возможность развития, карьерный рост, оказание помощи в реализации творческих и научных проектов работников и т.п.

В справочной литературе стимулировать – значит ускорить совершение чего-либо. Близким по значению является слово «поощрить», означающее «побудить к чему-либо своей поддержкой». В связи с указанным можно утверждать, что стимулирование и поощрение труда работника является условием, необходимым для более высокой производительности труда.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь вопросам поощрения посвящена лишь одна статья (ст. 196 «Поощрение за труд»)

По нашему мнению, необходимо совершенствование систем стимулирования труда в Республике Беларусь, так как оно должно быть направлено на повышение эффективности труда и конкурентоспособности продукции. В этой связи представляет интерес зарубежный опыт стимулирования труда в таких странах как Япония и США.

Рассматривая опыт Японии, важно отметить, что благодаря эффективным методам организации труда, руководители добились высоких экономических преобразований. Основными элементами материального стимулирования является заработная плата, которая базируется на одном из основных принципов – принципе «старшинства». К основным видам поощрения в японской системе стимулирования, помимо роста заработной платы относятся: оплата расходов на дорогу в офис и домой, медицинская страховка работника и членов его семьи, займы для приобретения жилья, обучение в вузах Японии и Европы, а так же повышение квалификации без отрыва от основного места работы. Но, как известно, японские компании основную часть своих средств тратят на трудовые ресурсы, поэтому в таких организациях отлично налажены и нематериальные методы стимулирования работников, то есть руководители создают такой благоприятный морально психологический климат для работника, при котором эффективность деятельности компании существенно увеличивается. Японские руководители стараются максимально уменьшить дистанцию между подчинённым и начальником.

В США наиболее распространены материальные формы стимулирования труда работников, например, широко применяют такие формы стимулирования персонала, как участие в прибылях или в акционерном капитале предприятия. Целью данных мер является создание у работника чувства привязанности к достижению организационных целей предприятия. Ещё одним видом