

2. Мачихин, С. И. Простое товарищество и временный научный коллектив: общее и особенное [Электронный ресурс] / С. И. Мачихин // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

3. О мерах по совершенствованию порядка создания и условий деятельности временных научных коллективов [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 26 июня 2009 г., № 349 : в ред. от 02.04.2012 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

4. О научной деятельности [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 21 окт. 1996, № 708-ХІІІ : в ред. от 11.05.2016 г. № 364-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

Моисеенко Е.И.
БГЭУ (Минск)

РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ПОТЕНЦИАЛ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ

Равенство субъектов правоотношений характеризует уровень развития государства, поэтому соразмерное правовое регулирование коллективных трудовых споров, которые нередко возникают между работниками и нанимателем (нанимателями), имеет особое значение для обеспечения социального мира не только в рамках конкретного трудового коллектива организации, профессии, но и для страны в целом.

Общепринято понимать под коллективным трудовым спором неурегулированные разногласия между сторонами коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений, что отражено в ст. 377 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) [1].

Традиционная классификация трудовых споров, т.е. по субъектному составу, основана на их разделении на индивидуальные и коллективные, что, очевидно, не учитывает предмет возникающих споров. В то же время, абстрагирование от различия споров на споры о праве и споры об интересе затрудняет выбор формы защиты трудовых прав.

Процедуры разрешения трудовых споров в основном касаются применения позитивного права для урегулирования споров. Защита прав и законных интересов работников в этом отношении представляют собой интерес с точки зрения возможности трансформации признанной модели рассмотрения коллективных трудовых споров в виде применения их альтернативных способов разрешения.

Таким образом, необходимость в объективном, а главное результативном урегулировании разногласий обуславливает наличие разнообразных способов их разрешения. К ним относятся в соответствии примирительные процедуры, осуществляемые примирительной комиссией (ст. 380, 381 ТК), с участием посредника (ст. 382 ТК), в трудовом арбитраже (ст. 383, 384 ТК) и переговоров во время забастовки (ч. 3 ст. 392 ТК).

При этом, альтернативное разрешение споров не регламентировано обстоятельно, а становление и развитие примирительных процедур напрямую зависит от транспарентности, т.е. доступности информации, открытости и очевидности таких способов. Можно сделать вывод, что неюрисдикционные способы разрешения споров в Республике Беларусь требует к себе гораздо большего внимания.

В соответствии со ст. 1 Закона Республики Беларусь «О медиации» (далее - Закона о медиации) медиация – переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования спора (споров) сторон путем выработки ими

взаимоприемлемого соглашения [2]. Но несмотря на то, что данный закон вступил в силу ещё 24 января 2014 г., работники до сих пор не имеют однозначного представления о том, что такое медиация, каковы преимущества и в каких ситуациях уместно прибегать к услугам медиатора.

В трудовом законодательстве среди форм рассмотрения трудовых споров отсутствует указание на такую форму, как медиация, при этом, широта применения данной процедуры обусловлена следующими преимуществами: отсутствием проблем с подсудностью; оперативностью в разрешении конфликта; конфиденциальностью информации; равенством сторон; сохранением позитивного климата в коллективе; достижением согласия между субъектами трудовых отношений. Однако стоит упомянуть, что медиация применима только к индивидуальным трудовым спорам. Почему же Закон о медиации устанавливает такое ограничение?

Прежде всего, в ст. 382 ТК уже предусмотрена процедура посредничества, которая по своей сути сходна с процедурой медиации, но в то же время имеет различия, среди них:

1) особые требования, предъявляемые к медиатору в отличие от посредника: высшее юридическое или иное высшее образование, подготовка в сфере медиации либо опыт работы в качестве примирителя, отсутствие судимости и т.д. (ст. 4 Закона о медиации).

2) сроки проведения, так, процедура медиации не может превышать шести месяцев со дня заключения соглашения о применении медиации (ст. 13 Закона о медиации), а рассмотрение спора с помощью процедуры посредничества осуществляется в пятидневный срок (ст. 382 ТК).

3) возмездный характер деятельности медиатора (ст. 17 Закона о медиации) в отличие от посредника.

4) отсутствие у медиатора консультативных функций, а лишь способствование понятию причин конфликта и формулировка его решение.

В связи с этим медиатор фактически является посредником, только в более узком смысле, а различия между ними, по нашему мнению, не являются категоричными. Из этого следует, что ограничивать распространение Закона о медиации на коллективные трудовые споры абсолютно необоснованно: посредник участвует в разрешении коллективных трудовых споров, а медиатор – нет, хотя посредник, участвуя в проведении консультаций, использует механизмы медиации и руководствуется аналогичными принципами.

Если рассматривать процедуру медиации в качестве способа альтернативного разрешения коллективных трудовых споров именно в аспекте принципов социального

партнёрства и взаимодействия сторон, то можно выделить следующие проблемы, которые препятствуют применению неюрисдикционных способов, что его не только можно, но и нужно применять, поскольку таковые споры имеют тенденцию быть политическими по своей природе. Кроме того, органы государственного управления могут предлагать кандидата на должность посредника для разрешения споров, а это в большей степени политизирует трудовые споры через систему их разрешения. Оказание помощи

Принимая во внимание вышеперечисленные факты, можно выделить проблемы, ссылаясь на отсутствие в Законе о медиации и трудовом законодательстве, которые препятствуют применению медиации к сфере коллективных трудовых споров:

1) недостаточная информированность и неосведомлённость о существовании способа медиации, его преимуществ;

2) отсутствие классификации споров на споры о правах или об интересах по внутренней природе спора, как принято в иностранной юридической науке, что значительно упростило бы определение подведомственности споров;

3) затруднительность в распределении издержек на оплату услуг медиатора.

Устранение перечисленных проблем логически не будет препятствовать применению медиации к разрешению коллективных трудовых споров. Было бы целесообразным устранить пробелы в законодательстве и более чётко определить возможность применения медиации для разрешения коллективных трудовых споров с соответствующим закреплением в трудовом кодексе, а также в Законе о медиации. В качестве классификации трудовых споров следовало бы использовать единый критерий, который бы учитывал одновременно и спорящий субъект, и предмет спора. Что касается выплаты вознаграждения медиатору, то было бы уместно, исходя из принципа равноправия сторон в социальном партнёрстве, разделить поровну между сторонами спора.

При таких обстоятельствах, привлечение медиаторов к урегулированию коллективных трудовых споров может быть даже более обоснованным, чем к урегулированию индивидуальных, по следующим причинам:

1) наличие большей заинтересованности сторон спора в продолжении отношений, поскольку в индивидуальных спорах, в отличие от коллективных, стороны могут прекратить трудовые отношения друг с другом, расторгнув трудовой договор;

2) отсутствие ущемления каких-либо прав сторон спора (приглашение медиатора не ухудшит положения ни одной из сторон);

3) стимул к развитию социального партнёрства;

4) снятие напряжения в обществе, поскольку обращаться к медиатору гораздо более благоприятно, чем в другие органы.

Тем не менее, учитывая все преимущества медиации для эффективной её реализации в жизнь необходимо закрепить возможность её применения в трудовом законодательстве. От рационального построения механизма рассмотрения трудовых споров зависит не только восстановление нарушенных прав и законных интересов, но и предупреждение возможных в будущем трудовых правонарушений. Вероятнее всего, что после принятия соответствующих изменений и дополнений в законодательстве медиация станет более привычным явлением.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июл. 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июн. 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 12 июл. 2013 г. №58-З : в ред. Закона Республики Беларусь от 18.12.2019 № 277-З) // Нац. правовой Интернет-портал Респ. Беларусь. — Режим доступа : <https://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=Н11300058>. — Дата доступа : 03.12.2020.

И.Д. Навицкая, П.А. Филиппова
БГУ (Минск)

ВОЗМОЖНОСТЬ ВВЕДЕНИЯ ДЖОБ-ОФФЕР (ПРИГЛАШЕНИЯ НА РАБОТУ) В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И ЕАЭС

В последнее время в Беларуси открывается все больше филиалов зарубежных компаний, а у белорусских предприятий и бизнес-проектов чаще появляются иностранные инвесторы. В такой ситуации важно следить за тенденциями мирового законодательства о труде, пробовать внедрять удачные решения иностранных законодателей в национальную правовую систему.

В Республике Беларусь инициатором возникновения трудовых отношений чаще является работник. Нанимателю подается заявление о приеме на работу, а он в свою очередь предлагает подписать трудовой договор или отказывается в приеме на работу с какой-либо мотивировкой своего отказа. Противоположная ситуация, связанная с проявлением инициативы нанимателя, встречается реже, но, если речь идет о поиске менеджера, руководителя структурного подразделения или иного высококвалифицированного специалиста, организация может быть заинтересована в приглашении конкретного человека с определенным уровнем подготовки. В западных компаниях в таких случаях на регулярной основе используется документ, содержащий предложение работы и закрепляющий за работодателем обязанность принять на работу сотрудника. Этот документ получил название «Job Offer», или «Job Offer Letter» (произносится как «джоб-оффер», также в русскоязычной литературе встречаются названия «приглашение на работу», «оффер»).

Джоб-оффер означает не только заинтересованность в работнике, но и готовность предложить ему определенные условия работы (размер заработка, режим работы и т. д.). Однако следует отличать джоб-оффер и обязательное письменное приглашение на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними. Различия состоят в следующем:

1. Письменное приглашение на работу является по своей сути трехсторонним соглашением, включающим в себя работника и обоих нанимателей. Джоб-оффер же – односторонний документ. Он информирует потенциального работника о желании нанимателя заключить трудовой договор с ним на указанных в этом документе условиях.