

УДК 349.2

К вопросу о месте примирительной комиссии при разрешении коллективных трудовых споров

Евченко Д.А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Ясинская-Казаченко А.В.
Белорусский национальный технический университет

Процедура рассмотрения коллективных трудовых споров предусматривает широкое использование примирительных процедур, где предполагается активное участие сторон в достижении компромисса, что соответствует международным нормам и обеспечивает демократическое решение разногласий в сфере трудовых отношений.

Примирительная комиссия – это первая стадия примирительной процедуры и временно действующий орган по рассмотрению коллективных трудовых споров, создаваемый представителями сторон. Это обязательная стадия разрешения коллективного трудового спора.

Обязательной она является, во-первых, так как стороны не могут уклоняться от ее создания и участия в ее работе, во-вторых, забастовка представительными органами работников может быть объявлена только после того, как сторонам не удалось урегулировать спор при помощи примирительной комиссии.

Порядок создания и работы примирительной комиссии определен ст. 380-381 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного спора на равноправной основе. В отличие от Российской Федерации, в которой формирование примирительной комиссии на равноправной основе не означает, что комиссия должна состоять из равного числа лиц, представляющих интересы сторон, в Республике Беларусь в примирительную комиссию помимо равных представителей сторон избирается или назначается нейтральный член. Порядок избрания нейтрального члена примирительной комиссии, его права и обязанности, иные вопросы участия нейтрального члена в работе примирительной комиссии определяются Положением о нейтральном члене примирительной комиссии.

Главной задачей, которая стоит перед нейтральным членом, является оказание помощи представителям сторон в поиске взаимоприемлемых решений по урегулированию коллективного трудового

спора на основе конструктивного диалога. Примирительная комиссия может также консультироваться по вопросам спора с представительным органом работников, нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и с местным исполнительно-распорядительным органом.

В соответствии со ст. 402 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в состав примирительной комиссии не включается нейтральный член. По нашему мнению, это не совсем оправдано, так как комиссия в таком составе имеет немного шансов добиться примирения собственными силами, тем более, что обычно это те же лица, которые участвовали в коллективных переговорах и не смогли прийти к согласию. Новые возможности для урегулирования спора появляются в связи с обращением к нейтральному лицу.

В России гарантии членов примирительной комиссии закреплены в ТК РФ (ст. 405). В Республике Беларусь гарантии членам примирительной комиссии (как правило, сохранение прежней работы и сохранение средней заработной платы) предоставляются на условиях, предусмотренных в коллективном договоре (соглашении) или определяются соглашением сторон (п. 3.18 Рекомендаций о порядке примирения, посредничества, трудового и обязательного арбитражей при коллективных трудовых спорах (конфликтах), которые утверждены постановлением Государственного комитета по труду и социальной защите населения Республики Беларусь.

Представляется целесообразным закрепить гарантии работникам, участвующим в разрешении коллективного трудового спора на уровне ТК, в том числе: освобождение от основной работы с сохранением прежнего заработка; сохранение прежней работы; запрет привлечения к дисциплинарной ответственности без предварительного согласия уполномочившего их представительного органа.

Предложения примирительной комиссии принимаются большинством голосов (ч. 1 ст. 381 ТК) и носят для сторон рекомендательный характер, что, по нашему мнению, не совсем оправдано. Рассмотрев предложения примирительной комиссии по урегулированию коллективного трудового спора и решив, что данные предложения приемлемы для всех сторон, стороны приходят к соглашению, что каждая обязуется выполнять предъявленные требования. Достигнутые договоренности необходимо зафиксировать в прото-

коле заседания примирительной комиссии и в подписанном сторонами решении. Такое решение является основанием для прекращения коллективного трудового спора, а поскольку принято оно на основе достигнутых обязательных для выполнения требований, то и носить оно должно для сторон обязательный характер.

Спор прекращается достижением соответствующего соглашения сторон с предложениями примирительной комиссии или оформлением протокола разногласий – при несогласии сторон. После подписания протокола разногласий стороны могут перейти к другим способам разрешения спора: пригласить посредника или передать спор на рассмотрение трудового арбитража, либо в Республиканский трудовой арбитраж. Таким образом, в рамках деятельности примирительной комиссии спор может и не быть разрешен по существу – это следует из ст. 382-383 ТК.

Законодательно порядок работы примирительной комиссии регламентирован недостаточно. Полагаем, что вопросы деятельности примирительной комиссии следует внести в коллективный договор или соглашение, а также предусмотреть гарантии членов примирительной комиссии в трудовом законодательстве.

УДК 339.923 (4+5)

Финансовые аспекты ЕврАзЭС

Зырянов Д.С.

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Кондратьева Т.Н.
Белорусский национальный технический университет

Евразийское экономическое сообщество (ЕврАзЭС) является международной экономической организацией, наделенной функциями, связанными с формированием общих внешних таможенных границ, входящих в нее стран (Белоруссия, Казахстан, Киргизия, Россия, Таджикистан и Узбекистан), выработкой единой внешнеэкономической политики, тарифов, цен и другими составляющими функционирования общего рынка. ЕврАзЭС создано для эффективного продвижения Таможенного союза и Единого экономического пространства, координации их подходов при интеграции в мировую экономику и международную торговую систему. Один из главных векторов деятельности организации – обеспечение динамичного развития стран Сообщества путем согласования социально-