

Афанасьев А. О.

СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В БЕЛАРУСИ И РОССИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И ПРАКТИЧЕСКИЙ АСПЕКТЫ

Афанасьев Александр Олегович, аспирант Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, alexandreaafanassiev@mail.ru;

Научный руководитель: канд. юрид. наук, доцент Петоченко Т. М.

Реализация целей социального партнерства в решающей мере зависит от статуса субъектов социально-партнерских отношений, от той линии социального поведения, которой они придерживаются в процессе осуществления принятых на себя обязательств. В науке трудового права нет единого подхода к определению состава субъектов социального партнерства. Анализируя исследования по данному вопросу, можно сделать вывод, что он зависит от форм социального партнерства.

В письме Национального совета по трудовым и социальным вопросам Республики Беларусь от 12.03.1997 № 11/42 в качестве форм социального партнерства названы: процедуры проведения переговоров и консультаций, присоединения к заключенному соглашению, порядка распространения действия договоров и соглашений и тому подобные, что позволяет делать вывод об открытом перечне подобных форм.

В научной литературе существует позиция (М. В. Молодцов, С. Ю. Головина), что к формам социального партнерства следует относить: коллективные переговоры; взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участие работников в управлении организацией; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

С. Ю. Чуча, в свою очередь, различает формы социального партнерства в зависимости от выполняемых ими функций: регулятивная (консультации, коллективные переговоры) и охранительная (система разрешения трудовых споров). Полагаем, что к «регулятивной форме» социального партнерства дополнительно следует отнести заключение коллективных договоров и соглашений.

Анализ доктринальных правовых позиций относительно форм социального партнерства позволил выделить следующих субъектов социального партнерства: стороны социального партнерства, представители сторон социального партнерства, органы социального партнерства, органы по разрешению коллективно-трудовых споров.

В отличие от Республики Беларусь в ст. 25 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) определен состав сторон социального партнерства. Он базируется на логике ключевого подхода,

заложенного в общей части трудового права, в соответствии с которым социальное партнерство направлено на согласование интересов двух основных сторон – работников и работодателя.

Институт представительства в социальном партнерстве в законодательстве о труде Российской Федерации представлен достаточно широко (ст. 29–34 ТК РФ). Представителями работников в социальном партнерстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ. Например, в случаях, когда работники конкретного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган) (ст. 31 ТК РФ).

Согласно ст. 354 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства. При этом, в отличие от законодательства о труде Российской Федерации, порядок образования иных представительных органов нигде в законодательстве Республики Беларусь не урегулирован.

Представительство в трудовых отношениях необходимо отличать от представительства в гражданских правоотношениях. В гражданских правоотношениях представитель работников в силу полномочий, основанных, как правило, на доверенности, действует в интересах представляемого. Представительство же в коллективных трудовых отношениях довольно специфично, поскольку действия представителя влекут правовые последствия не только для представляемых работников, но и для самого представителя.

В Республике Беларусь органами системы социального партнерства, в рамках которых ведутся коллективные переговоры, подготавливаются и заключаются коллективные соглашения, рассматривается ход их выполнения, являются созданные на паритетных основах Национальный и региональные советы по трудовым и социальным вопросам, а также комиссии для ведения коллективных переговоров на уровне организации.

В Российской Федерации схожие функции выполняют комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ): на федеральном уровне – Российская трехсторонняя комиссия, на уровне субъектов федерации – территориальные трехсторонние комиссии, отраслевые (межотраслевые) комиссии по ведению коллективных переговоров.

К субъектам социального партнерства и в Республике Беларусь, и в Российской Федерации относятся также органы по разрешению коллективных трудовых споров: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж. Вместе с тем, в отличие от белорусской модели рассмотрения коллективных трудовых споров, российский законодатель регламентирует создание разветвленной системы госорганов, содействующих разрешению коллективных трудовых споров путем организации примирительных процедур и участия в них. В структуру Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации входит Федеральная служба по труду и занятости и ее территориальные органы, выполняющие среди прочего функцию по урегулированию коллективных трудовых споров.

Отсутствие в науке трудового права и законодательстве о труде Республики Беларусь единого подхода к субъектному составу и сторонам социального партнерства приводит к проблемам в правоприменительной практике. В частности, из-за отсутствия легального определения понятия «стороны социального партнерства» в коллективных договорах отдельных организаций Республики Беларусь допускается необоснованное смешение понятий «сторона социального партнерства» и «представитель стороны социального партнерства». Например, в п. 2.3 коллективного договора ОАО «ВИТЕБСКЖИЛСТРОЙ» было указано, что он заключен между профсоюзным комитетом и руководителем этой организации.

Для устранения правовой неопределенности и учитывая позитивный опыт Российской Федерации, предлагаем:

- статью 352 ТК Беларуси дополнить частью второй следующего содержания: «Субъектами социального партнерства являются стороны социального партнерства, представители сторон социального партнерства, органы социального партнерства, органы по разрешению коллективно-трудовых споров»;
- дополнить ТК Беларуси ст. 353¹ следующего содержания: «Сторонами социального партнерства являются работники, наниматели и органы государственного управления в лице уполномоченных ими представителей».

Богданович В. Д.

НЕТИПИЧНЫЕ ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Богданович Василиса Дмитриевна, студентка 3 курса Международного университета «МИТСО», г. Минск, Беларусь, Exр62001609@mail.ru

Научный руководитель: д-р юрид. наук, профессор Томашевский К. Л.

В связи со стремительными темпами развития трудовых отношений, происходит трансформация рынка труда, изменяются традиционные источники трудового права, появляются новые, нетипичные. Нетипичные источники трудового права характеризуются, на наш взгляд, спецификой юридической силы и особой сферой действия. Напомним, что источники трудового права (в формальном смысле) – это внешние формы выражения и