

ларусь» и Указе Президента Республики Беларусь № 181 «Об утверждении Положения о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь»;

во-вторых, основанием для наложения дисциплинарного взыскания служит не только дисциплинарный проступок как ненадлежащее исполнение или неисполнение должностных обязанностей, но и несоблюдение ограничений, связанных со службой в органах прокуратуры, либо совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника;

в-третьих, дисциплинарная ответственность прокурорских работников предусматривает значительно большее разнообразие форм дисциплинарных взысканий. Так, могут применяться восемь видов взысканий, таких как замечание, выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, понижение в классном чине либо в должности на срок до шести месяцев, лишение нагрудного знака органов прокуратуры, освобождение от занимаемой должности, освобождение от занимаемой должности с лишением классного чина;

в-четвертых, особый порядок наложения дисциплинарных взысканий. Дисциплинарные взыскания к прокурорским работникам могут применяться не только непосредственными руководителями, но и вышестоящими руководителями при возникновении такой необходимости либо по представлению нижестоящих в случае целесообразности применения такого взыскания, которое может применяться лишь законодательно определенными лицами, например, дисциплинарное взыскание в виде понижения в классном чине, который присвоен Президентом Республики Беларусь, налагается исключительно Президентом Республики Беларусь по представлению Генерального прокурора, в иных же случаях понижение в классном чине возможно лишь Генеральным прокурором по представлению его заместителей, прокуроров областей либо города Минска.

В остальном же процедура наложения дисциплинарных взысканий к прокурорским работникам остается общей и подчинена соответствующим правилам, регламентирующим сроки и порядок ее применения. Однако дисциплинарная ответственность прокурорских работников имеет значительные отличия от общего порядка в процедуре обжалования, такие как особый субъект, рассматривающий жалобу, в лице вышестоящего должностного лица и сроки подачи данной жалобы, а также наличие полномочий у данного вышестоящего руководителя по отмене, смягчению или усилению дисциплинарного взыскания, наложенного нижестоящим руководителем, в случае выяснения, что взыскание не соответствует тяжести совершенного проступка.

Как видим, дисциплинарная ответственность прокурорских работников имеет существенные особенности, которые в основном направ-

лены все же на усиление ответственности и расширение круга проступков, за которые могут налагаться дисциплинарные взыскания. Однако их достаточно широкий перечень позволяет применять взыскание, которое будет максимально индивидуализировано, т. е. будет учитывать степень тяжести проступка, личность прокурорского работника, его заслуги за период несения службы и иные характеристики. Все эти особенности обусловлены основными целями и задачами деятельности органов прокуратуры, важностью деятельности данной структуры для реализации функций Республики Беларусь и необходимостью обеспечения высокоорганизованной работы как в целом системы, так и отдельно взятого прокурорского работника, которая будет основываться на строгой дисциплине и высоких нравственных идеалах.

Вместе с тем целесообразным было бы дополнить положение, определяющее основания дисциплинарной ответственности, а именно: «совершение проступков, порочащих честь прокурорского работника», детальным уточнением соответствующих проступков либо отсылкой к нормам Кодекса чести прокурорского работника. На наш взгляд, следует законодательно определить тяжесть проступков, которые могут являться основаниями для столь существенных взысканий как освобождение от занимаемой должности и освобождение от занимаемой должности с лишением классного чина.

УДК 349.225.65

С.А. Ворошкевич

АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ СПОСОБЫ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Досудебное урегулирование трудовых споров осуществляется двумя основными способами: путем достижения соглашения непосредственно сторонами без участия иных лиц (переговоры); путем обращения спорящих сторон к помощи третьих лиц. В последнем случае могут приниматься решения, имеющие для сторон рекомендательный характер (решения и предложения примирительной комиссии, посредника и трудового арбитража при урегулировании индивидуальных трудовых споров), или решения, обязательные для спорящих сторон. Таким образом, внесудебное урегулирование трудовых споров может носить как примирительный, так и принудительный характер.

Международная организация труда основным способом разрешения трудовых споров признает механизм примирения, поскольку он имеет добровольный характер. Рекомендация МОТ № 130 от 29 июня 1967 г.

«О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» относится в большей части к порядку урегулирования индивидуальных трудовых споров. Следует отметить, что указанная Рекомендация МОТ содержит правила рассмотрения индивидуальных жалоб работников (споров о праве), основанных на процедуре «гривенс просиджер», распространенной в США и некоторых других странах. Она представляет собой усложненное примирительно-третейское разбирательство. По общему правилу сначала должна быть предпринята попытка урегулировать жалобу путем прямых (непосредственных) переговоров между работником и его руководителем. В тех случаях, когда это не приводит к соглашению, либо когда характер жалобы таков, что непосредственное обсуждение между работником и его руководителем не является целесообразным, работник должен иметь право на рассмотрение своей жалобы одной или несколькими более высокими инстанциями в зависимости от характера жалобы, а также структуры и размера организации. Процедура рассмотрения жалоб реализуется таким образом, чтобы существовала реальная возможность достижения соглашения между работником и его руководителем на любой стадии урегулирования вопроса. Процедура рассмотрения жалоб должна быть как можно более простой и по возможности быстрой, с соблюдением минимальных формальностей. В случае необходимости можно предусматривать с этой целью соответствующие сроки.

Отдельное внимание, на наш взгляд, необходимо уделить вопросу альтернативного разрешения споров, в частности, посредством:

1) примирения, которое отличается от посредничества тем, что независимое третье лицо может само разрабатывать условия урегулирования спора между спорящими сторонами, которые не обязаны принимать рекомендации, но должны добросовестно рассмотреть эти предложения;

2) переговоров – урегулирование спора непосредственно сторонами без участия иных лиц.

Данные виды альтернативного разрешения споров используются в мировой практике и являются достаточно эффективными. Отметим, что переговоры обычно исследуются в двух аспектах: 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).

Подчеркнем, что в законодательстве Республики Беларусь при рассмотрении индивидуальных трудовых споров переговорный процесс не упоминается. В связи с этим считаем правильным установить еди-

ный подход к определению момента возникновения трудового спора, а также законодательного оформления процедуры непосредственных переговоров сторон не только по разрешению коллективных, но и индивидуальных трудовых споров.

Полагаем, что в связи с отсутствием в законодательстве о труде закрепления стадии переговорного процесса данное законодательство подлежит дополнению положениями об альтернативном разрешении индивидуальных трудовых споров, поскольку в ст. 2 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» установлено, что Закон регулирует отношения, связанные с применением медиации в целях урегулирования споров, возникающих из гражданских правоотношений, а также споров, вытекающих из трудовых и семейных правоотношений. Практика показывает, что около 30 % споров, рассматриваемых с помощью медиации, приходится на трудовые споры, более 80 % которых завершаются подписанием медиативного соглашения.

Таким образом, с учетом ст. 2 Закона считаем целесообразным предусмотреть в ТК процедуру альтернативного разрешения трудовых споров. На наш взгляд, медиативное соглашение позволит обеспечить сохранение трудовых отношений, будет содействовать выполнению достигнутых договоренностей и развитию социально-партнерских отношений.

УДК 349.22

Е.В. Боровая, Д.В. Грузинский

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

В XXI в. технологии захлестнули буквально все сферы жизнедеятельности человека. Влияние технологий оказалось настолько велико, что в некоторых случаях участие человека в производственной деятельности вовсе стало нецелесообразно. С подобными ситуациями человечество сталкивалось и ранее, однако как никогда прежде данная ситуация обрела широкий масштаб. Кроме того, этот процесс, по оценке ряда специалистов в сфере экономики, в дальнейшем будет только расширяться.

Вместе с тем в мире происходит другой параллельный процесс: возрастает численность населения планеты. В таких условиях на мировом рынке труда повышается предложение рабочей силы без соответствующего роста спроса. Ведь нанимателям становится проще и вы-