

ховым случаем, возмещение застрахованному утраченного заработка в части оплаты труда по гражданско-правовому договору, а также в части выплаты авторского вознаграждения. Возмещение вреда в данном случае осуществляется причинителем вреда в порядке, установленном гражданским законодательством. В отношении сотрудников военизированных организаций, военнослужащих и прокурорских работников страховое покрытие вреда, причиненного им при исполнении служебных обязанностей обеспечивается обязательным государственным страхованием, размер страхового возмещения дифференцируется в зависимости от обстоятельств причинения вреда, степени тяжести телесных повреждений, оклада денежного содержания (заработной платы) либо базовых величин. Вне сферы страхового покрытия – компенсация морального вреда, расходы на погребение и т. д.

В целях совершенствования правового регулирования возмещения вреда, причиненного гражданам при исполнении ими трудовых (служебных) обязанностей, представляется целесообразным: оптимизировать порядок выплаты страхового возмещения, обеспечив как минимум единообразный подход к правовой защите как лиц наемного труда, так и иных граждан – сотрудников военизированных организаций, иных правоохранительных органов. С учетом оценки правовых последствий и дополнительной доктринальной проработки целесообразно также переход к выплате страхового возмещения в зависимости от степени тяжести телесных повреждений в пределах лимита ответственности страховщика, исключив учет оклада денежного содержания (заработной платы) сотрудника (работника). Предложенный подход позволит обеспечить равную имущественную защиту граждан, которым причинен вред при исполнении трудовых (служебных) обязанностей.

УДК 349.22

А.В. Ясинская-Казаченко

ПРИНЦИПЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН В СВЕТЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ СПОСОБОВ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Посредством сравнительного исследования проанализированы международные документы: конвенции Международной организации труда (МОТ) – № 87 «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы» и № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм»; законы – «О свободе

объединений и трудовых отношениях», в Северной Америке и Европе; а также протокол Административного Совета МОТ к Конвенции об инспекции труда. Предложения о внесении изменений и дополнений Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК) изложены с учетом рекомендаций об организации и проведении забастовок, в публикациях – «Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов», «Коллективные переговоры в промышленно-развитых странах с рыночной экономикой», «Коллективное трудовое право в Европе. Право на забастовку», «Свобода объединения: руководство пользователя», «Примирение и арбитраж в трудовых спорах», «Процедуры примирения и арбитража в трудовых конфликтах», «Европейские суды по трудовым делам: средства правовой защиты и санкции в забастовках. Незаконные забастовки – деликт правовой защиты».

Принцип соблюдения полного равенства сторон в деле означает, что каждая сторона коллективных трудовых отношений имеет право направлять другой стороне письменное требование о проведении коллективных переговоров, выступать с инициативой по заключению, изменению или дополнению коллективного договора (соглашения). Вместе с тем исходя из положений Конвенции МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.), а также обучающих работ о ведении коллективных переговоров в странах с развитой рыночной экономикой, правильнее вести речь не о соблюдении полного равенства сторон в деле, а об их *равноправии в процессе*, поскольку коллектив работников и наниматель обладают формально равными правами в процессе, равно как и в выборе способа урегулирования коллективного трудового спора, и ответственности за его выполнение.

Контрольными органами МОТ с целью соотнесения требований работников и забастовочных потерь нанимателя с *принципом социальной соразмерности и пропорциональности* периодически даются разъяснения этого принципа. Так, согласно одному из разъяснений принцип следует рассматривать как посягательство на основополагающие права и свободы других лиц, если нет надлежащей договоренности сторон, согласно второму, данному с учетом итогов работы контрольных органов, – как общеправовой запрет злоупотреблений права на забастовку. Злоупотребления могут принимать самые различные формы: от осуществления этого права группами трудящихся, не имеющими разрешения на проведение забастовок, несоблюдения разумных требований при объявлении забастовки до нанесения ущерба помещениям, собственности организации или их разрушения в случае насилия, применяемого в отношении физических лиц. Речь о защите социально-трудовых прав

может идти в свете развития и становления института альтернативных способов урегулирования коллективных трудовых споров, а равно ответственности за реализацию достигнутых договоренностей.

Принцип реальности обеспечения обязательств может быть реализован только с помощью специального механизма принудительного влияния в случае, если наниматель добровольно не выполняет обещаний, достигнутых в результате разрешения коллективного трудового спора. Вопрос об ответственности нанимателя за отказ от добросовестного ведения переговоров и уклонение от примирительно-посреднических и третейских процедур можно решить путем детальной регламентации принципа добросовестного ведения переговоров, сотрудничества в примирительно-посреднических и третейских процедурах.

Так, с учетом ст. 2 и 3 Конвенции МОТ 1948 г. № 87 было бы правильным дополнить ТК ст. 378¹, предусматривающей запрет нанимателю препятствовать организации собраний и конференций в случае возникновения разногласий и оформления требований. Ответственность нанимателя в виде штрафа за неисполнение принципа добросовестного ведения переговоров, уклонение от примирительно-посреднических и третейских процедур можно применять, если он исчерпал установленные законодательством возможные альтернативные способы урегулирования.

Принцип свободы усмотрения выбор форм и способов урегулирования коллективных трудовых споров направлен на положения о защите социально-трудовых прав работников. Данный принцип предполагает возможность работников выбирать способы урегулирования разногласий, широкого использования примирительно-посреднических, третейских и альтернативных процедур. Введение данного принципа может способствовать предоставлению работникам права на международные правовые специфические альтернативные способы разрешения, имеющие психологический механизм переговорного процесса, известные иным правовым системам, которые могут быть *пригодны для включения в национальное законодательство*, к таким способам можно отнести: медиативный арбитраж, арбитраж-посредничество, примирение (урегулирование) спора с помощью омбудсмена, независимое установление спорных фактов, фасилитация, комиссии по рассмотрению споров. При внесении предложения о введении альтернативных процедур урегулирования коллективных трудовых споров в законодательство Республики Беларусь принимались во внимание идеи, изложенные в статьях Захид Иса оглы Джафарова «Примирительно-третейские процедуры (способы) урегулирования коллективных трудовых споров».

Возникшие разногласия, связанные с трудовыми отношениями, можно урегулировать путем *непосредственных переговоров*, через *образование органа примирения*, *посредством иных альтернативных комбинированных способов*. В последние десятилетия в мировой практике прослеживается тенденция расширения спектра иных способов урегулирования коллективных трудовых споров, на которые может быть обращено внимание законодателя, не сдерживая их развитие и становление.

Такого рода способы могут рассматриваться как альтернативные уже по отношению к традиционным. Опираясь на зарубежный опыт использования различных способов урегулирования коллективных трудовых споров, могут быть обозначены такие подходы, как медиативный арбитраж, арбитраж-посредничество, примирение (урегулирование) спора с помощью омбудсмена, независимое установление спорных фактов, фасилитация, комиссии по рассмотрению споров. Названные способы относятся к способам согласования интересов, не предполагающим по общему правилу вынесения обязательного решения.

Если соглашение является достигнутым, то меры ответственности за его нарушение должны быть установлены, причем обоснованным представляется введение системы принципов альтернативных способов урегулирования коллективных трудовых споров. Взаимосвязанная система принципов включает в себя соблюдение полного равенства сторон в процессе; социальную соразмерность и пропорциональность; реальность обеспечения обязательств; свободу усмотрения выбора альтернативных способов урегулирования. Обзор дел по урегулированию коллективных трудовых споров свидетельствует, что разрешение достигает цели только в том случае, если стороны понимают правовую природу конвенций и рекомендаций МОТ, актов законодательства о труде, относящихся к комбинированию и многообразию способов их разрешения.

Закрепление принципов альтернативных способов урегулирования коллективных трудовых споров имеет важное прикладное значение, так как служит основой для расширения возможности защиты социально-трудовых прав работников.