

переговоры и заключать коллективный договор от имени работников организации, поскольку законодательство о труде не наделяет подобными полномочиями физических лиц.

В целях содействия реализации трудовых и социально-экономических интересов работников, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016–2018 гг., рекомендовано включать в коллективные договоры положение о заключении на максимальный срок нового контракта с матерью ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или двоих и более детей в возрасте до 16 лет, не допускающей нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, при условии согласия работницы (работника).

Вышеотмеченные гарантии при продлении и заключении контракта распространяются в полном объеме на всех работающих женщин, с которыми заключен или будет заключен контракт, в том числе на женщин, работающих по совместительству. Однако данные гарантии не распространяются на женщин, с которыми заключены срочные трудовые договоры иного вида, что ведет к ущемлению прав данной категории женщин.

Одним из проблем в сфере социального партнерства является перечисление членских профсоюзных взносов. Многие члены профсоюза подают заявление о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов, но на практике профсоюзные взносы удерживаются и у работников, не представивших заявление либо не являющихся членами профсоюза.

В целях недопущения удержания из заработной платы лиц, которые не являются членами профсоюзов или которые не подали письменного заявления о перечислении в безналичном порядке на счета профсоюзных органов членских профсоюзных взносов, профсоюзы должны представлять нанимателю достоверные сведения о работниках, являющихся членами профсоюза, вести учет уплачиваемых членских профсоюзных взносов и осуществлять контроль за правильностью их уплаты.

Таким образом, изучение причин, снижающих возможности социального партнерства, разработка методов и путей их преодоления поможет в ближайшее время создать действенную систему социального партнерства.

Е.А. Зорина, А.Л. Ших
БГЭУ (г. Минск)

АТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ: ТЕЛЕРАБОТА

Развитие науки, рост информатизации, постоянный прогресс и внедрение используемых технологий во все сферы жизнедеятельности человека поспособствовали появлению высококвалифицированных специалистов, способных функционировать в условиях гибкого рабочего графика и отмене необходимости постоянного нахождения работника в офисе компании.

Возникновение данных обстоятельств в условиях информационного общества привели к популяризации среди организационных форм рынка такой атипичной формы занятости как телеработа. Согласно имеющимся прогнозам телеработа приобретет массовый характер. По определению американского ученого Дж. Ниллза, телеработа представляет собой работу «в течение некоторого времени вдали от обычного рабочего места, часто из дома, при взаимодействии с помощью компьютерных технологий».

Деятельность телеработника во многом сходна с надомным трудом, являющимся атипичной формой занятости. Вместе с тем, отдельные ученые предлагают разделять надомный труд и телеработу.

Определяющим признаком, который позволяет отграничить телеработу от надомного труда, является применение информационных и телекоммуникационных технологий. Для

многих очевидно, что телеработники имеют более высокий образовательный уровень, чем надомники.

Таким образом, в сферу действия высококвалифицированного умственного труда телеработников входит: разработка программного обеспечения, сайтов, веб-приложений; интернет-маркетинг; разработка любых новых продуктов; средства массовой информации; организация мероприятий; дистрибьюторские организации; страховые компании; научные коллективы. Труд телеработника может заключаться в получении и обработке информации, т.е. не иметь овеществленного результата.

Как для работника, так и для нанимателя преимущества в случае организации телеработы также очевидны. Так, со стороны работника, появляется экономия времени, энергии и средств; возможность сочетать работу с выполнением семейных обязанностей и т.п. Положительными моментами этой формы организации труда для нанимателя являются: сокращение расходов на аренду помещения; возможность выбора более широкого круга исполнителей, независимо от их географического положения; получение более высокой производительности труда работника, при нахождении его в более комфортных домашних условиях.

На основании вышеизложенного, логичным следует вывод, что главенствующим недостатком телеработы, влекущим за собой, например, отсутствие должного контроля за качеством выполняемой работы, сроками ее выполнения; трудности в наложении дисциплинарного взыскания, является недостаточность комплексного теоретического и практического анализа основ правового регулирования труда телеработников, практики применения норм о телеработе, а также видимых правовых пробелов в нормативно-правовом регулировании данного правового института и формулирование предложений по их устранению.

Следует отметить, что дальнейшее распространение телеработы потребует разработки исключительно новых норм трудового права, регулирующих: контрольные функции нанимателя в отношении телеработников, доступ нанимателей на рабочее место телеработников; отношения, касающиеся равенства трудовых прав телеработников с работающими в офисе фирмы и др.

В то же время в нормативных правовых актах должного внимания регулированию данной формы занятости не уделено, что несомненно влечет за собой необходимость проведения ряда исследований, направленных на усовершенствование белорусского законодательства в сфере труда.

Н.И. Ивуть
БГЭУ (г. Минск)

ТРЕТЕЙСКОЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВО И МЕДИАЦИЯ: ВОПРОСЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Вопросы взаимодействия третейских (международных арбитражных) и государственных судов, особенности обжалования решений третейских (международных арбитражных) судов в государственные суды и порядок их исполнения традиционно привлекают внимание исследователей. Нововведения о законодательном регулировании медиации непосредственно затронули гражданское процессуальное законодательство, способствовали появлению нового правового явления – медиации по делам, возбужденным в суде.

Третейское разбирательство, также, как и медиация, являются альтернативными способами урегулирования спора, деятельность которых направлена на разрешение правовых конфликтов, возникших между субъектами правовых отношений. В отличие от рассмотрения дела в третейском суде (международном арбитраже), урегулирование спора в медиации не является процедурой разрешения спора с принятием решения в защиту прав только одной стороны, доказавшей свои требования. Процедура медиации проводится в