

статью 8 Закона «Об авторском праве и смежных правах» пунктом 4 в следующей редакции: «В случае литературного, драматического, музыкального или художественного произведения, созданного с помощью компьютера (искусственным интеллектом), автором считается лицо, которым осуществляются необходимые для создания произведения мероприятия».

Список использованных источников

1. Управление интеллектуальной собственностью : практикум для студентов специальности 1-27 01 01 «Экономика и организация производства» / сост. : Л. И. Дроздович, Т. В. Иванова, А. А. Соколовская. — Минск : БНТУ, 2020. — 85 с.
2. Об авторском праве и смежных правах : Закон Республики Беларусь от 17 мая 2011 г., № 262-З : принят Палатой представителей 27 апреля 2011 г. : одобр. Советом Респ. 28 апреля 2011г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 12 января 2023 г. // ЭТАЛОН: информ.-поисковая система (дата обращения: 10.09.2025).
3. Буравлев А. И., Искусственный интеллект: сущность, принципы работы, области применения / А.И. Буравлев, В.М. Ветошкин // Вооружение и экономика. 2024. — №2(68). — С. 33-42.
4. Закон об авторском праве, промышленных образцах и патентах Великобритании (получил Королевское одобрение 15 ноября 1988 года). — URL: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1988/48/contents> (дата обращения 10.09.2025).

УДК 349.2

К. Д. Вильневская, А. В. Савинцева

Учреждение образования «Белорусский государственный экономический университет», Минск, Республика Беларусь

ИНСТИТУТ ПОСРЕДНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ РАЗРЕШЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Введение. В связи с изменениями в подходах государства к регулированию трудовых отношений назрела острая необходимость в обновлении методологической базы для анализа правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров. Актуальной задачей становится разработка целостных и унифицированных концептуальных подходов к рассмотрению и разрешению коллективных трудовых споров посредством применения примирительных процедур.

Основная часть. В законодательстве о труде Республики Беларусь закреплено легальное определение коллективного трудового спора. Так, согласно ст. 377 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Следовательно, предмет спора — это установление и изменение условий труда и быта работников; заключение, изменение, дополнение, исполнение либо прекращение коллективных договоров, соглашений. Обращаясь к сравнительному опыту Российской Федерации, в частности анализируя ст. 398 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), можно также выделить отказ работодателя учесть мнение профсоюза или иного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Целью рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора является примирение интересов через проведение переговоров между уполномоченными представителями сторон, вовлеченных в коллективное трудовое правоотношение. После достижения согласия и заключения коллективного договора у сторон возникают взаимные обязательства, требующие исполнения его условий. Так, изначальные законные интересы, лежавшие в основе спора, трансформируются в субъективные права и обязанности [1, с. 22]. Это означает, что требования, которые ранее были предметом обсуждения, теперь получают правовую защиту, а их невыполнение может повлечь юридическую ответственность.

В целях предотвращения конфликтных ситуаций и обеспечения устойчивости трудовых отношений особое значение приобретает институт посредничества. Однако деятельность посредника остается недостаточно урегулированной трудовым законодательством, что, очевидно, приводит к тому, что этот инструмент не востребован на практике.

В международной практике сложилась дифференциация механизмов посредничества на принудительное и добровольное. Анализ положений ч. 1 ст. 382 ТК позволяет отнести национальную модель к первому типу, что подтверждается тем, что коллективный трудовой спор рассматривается «с участием посредника», а не посредником.

В юридической литературе по трудовому праву институт посредничества недостаточно исследован. По мнению В. А. Сафонова, это «очевидно связано с недостаточной распространенностью конкретных механизмов посредничества» [2, с. 156]. А. В. Ясинская-Казаченко, отмечает, что «в период с 1994 по настоящее время не было ни одного случая обращения к посреднику» [3, с. 64].

В свете вышеизложенного, возникает вопрос о целесообразности сохранения института посредничества в рамках трудового права. Низкая востребованность процедуры посредничества, в частности, обуслов-

лена тем, что в трудовом законодательстве Республики Беларусь данный институт представлен в крайне общем виде: отсутствует легальное определение понятия «посредничество», не установлены четкие критерии в отношении прав, обязанностей и требований к кандидатуре посредника.

Как справедливо отмечает Ю. М. Гриценко, «факт включения посредника в примирительные процедуры характеризует качественные изменения в отношениях сторон, признания сторонами потери возможности разрешения коллективного трудового спора путем прямых переговоров в примирительной комиссии» [4, с. 67].

Таким образом, посредничество может рассматриваться как факультативный этап в процессе урегулирования коллективного трудового спора, реализуемый с привлечением независимого третьего лица (посредника). Основываясь на выше приведенных аргументах, а также на закрепленном в п. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Казахстан определении понятия «посредник», согласно которому посредником признается «физическое или юридическое лицо, привлекаемое сторонами трудовых отношений для оказания услуг по разрешению трудового спора», предлагаем следующую концептуальную формулировку для включения в законодательство о труде Республики Беларусь:

«Посредник — нейтральное и незаинтересованное в исходе дела лицо, оказывающее содействие сторонам в разрешении коллективного трудового спора и обладающее необходимыми знаниями в области трудовых и связанных с ними отношений, а также навыками ведения переговоров».

Закрепление данного определения на законодательном уровне повысит эффективность указанной процедуры в рассмотрении и разрешении споров.

Концепция исключения посредничества из перечня обязательных этапов урегулирования коллективного трудового спора, с одновременным расширением возможности его применения на любой стадии, находит поддержку в научных исследованиях. В частности, А. В. Ясинская-Казаченко, опираясь на анализ правового статуса посредника, предлагает дополнить ст. 382 ТК следующим определением:

«Посредничество — это процедура оказания помощи независимым и незаинтересованным в исходе дела, компетентным и пользующимся доверием лицом в выработке согласованного решения на основе предложений нескольких способов урегулирования разногласий и проведении консультаций (в том числе конфиденциальных)» [5, с. 191].

Заключение. Таким образом, для эффективного функционирования института посредничества в урегулировании коллективных трудовых споров требуется комплексный подход, включающий нормативное закрепление основ деятельности служб посредничества, привлечение квалифицированных специалистов и отказ от жесткой этапности процедуры урегулирования спора, что позволит гибко использовать посредничество на любой стадии для достижения компромиссного решения.

Список цитируемых источников

1. Стрыгина, М. А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / М. А. Стрыгина. — Воронеж, 2012. — 25 с.
2. Сафонов, В. А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. А. Сафонов. — СПб., 2000. — 226 с.
3. Ясинская-Казаченко, А. В. Правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров: теория и практика : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. В. Ясинская-Казаченко. — Минск, 2015. — 157 с.
4. Гриценко, Ю. М. Коллективные трудовые споры (правовой аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. М. Гриценко. — М., 2000. — 166 с.
5. Ясинская-Казаченко, А. В. Соотношение теории правоотношения и практики разрешения коллективных трудовых споров по законодательству Республики Беларусь / А. В. Ясинская-Казаченко // Современная научная мысль. — 2014. — № 6. — С. 183—200.

УДК 347.771

В. В. Гаджала

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Барановичи, Республика Беларусь

Научный руководитель Е. Я. Рутман

ПАТЕНТНЫЙ ПОВЕРЕННЫЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПРАВОВОЙ СТАТУС, ПОЛНОМОЧИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Введение. В условиях динамичного развития экономики Республики Беларусь и возрастающей роли инноваций, вопросы защиты интеллектуальной собственности приобретают особую актуальность. Ключевым звеном в обеспечении правовой охраны объектов промышленной собственности выступает институт патентных поверенных. Настоящая статья посвящена комплексному анализу правового статуса патентного поверенного в Республике Беларусь, включая его полномочия, требования к квалификации, порядок аттестации и регистрации, а также особенности регулирования профессиональной деятельности. Исследование про-