

МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Н.А. Пясецкая

Академия управления при Президенте Республики Беларусь, г. Минск

Защита прав и законных интересов граждан является одной из приоритетных задач современных государств. В настоящее время большое внимание уделяется вопросам урегулирования конфликтов непосредственно самими сторонами без обращения в суд несмотря на то, что судебный способ защиты все еще остается наиболее распространенным. В мировой практике выработались различные виды альтернативного разрешения споров. Одним из них является медиация.

Медиация представляет собой способ разрешения конфликта, при котором третья нейтральная сторона (посредник) помогает сторонам достичь соглашения, основанного на их общих интересах.

Нарушения трудового законодательства довольно часто встречаются как со стороны работников, так и со стороны нанимателей. Появляется потребность в действенном, эффективном и справедливом регулировании трудовых споров. Согласно статье 2 Закона Республики Беларусь «О медиации» от 12 июля 2013 г. № 58-З медиация может применяться в различных сферах, в том числе и в спорах, возникающих из трудовых правоотношений.

Как показывает практика, судебное разбирательство не всегда приводит к конструктивному разрешению трудовых споров, так как ни одна из сторон не может в полной мере реализовать свои интересы, а одна из них зачастую остается в неблагоприятной позиции. Кроме того, не каждое рассмотрение индивидуального трудового спора судом приводит к его окончательному разрешению.

Обращение сторон трудового спора к медиации предпочтительнее обращения в суд по ряду причин:

1) Конфиденциальность. Проведение процедуры медиации конфиденциально, что является значительным преимуществом для нанимателя, который стремится сохранить свою репутацию;

2) Сохранение благоприятных взаимоотношений. Медиация проводится только при согласии обеих сторон, что свидетельствует о их общем интересе в мирном урегулировании конфликта и благоприятно влияет на дальнейшие отношения между работником и нанимателем;

3) Короткий срок принятия решения. В трудовых отношениях важно, чтобы проблемы решались оперативно. В отличие от судебного разбирательства, которое может затянуться на длительный срок, медиация позволяет быстро разрешить спор и привести стороны к взаимовыгодному соглашению;

К тому же, медиация позволяет разрешить не только споры в рамках трудового права, но и любые конфликты между нанимателем и работником, в том числе межличностные, которые не носят правового характера.

Несмотря на все указанные преимущества медиации Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) не адаптирован под данную процедуру.

Так, в части 2 статьи 233 ТК закреплено, что индивидуальные трудовые споры могут быть рассмотрены комиссиями по трудовым спорам и судами. Также следует отметить, что в настоящей редакции статьи 233 ТК, которая называет органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры, не указаны органы примирения, посредничества и арбитража, которые могут быть образованы согласно статье 251 ТК. Также не отражена и возможность применения медиации. На основании вышеизложенного, предлагаем статью 233 ТК дополнить частью 3 следующего содержания:

«Индивидуальные трудовые споры также могут быть разрешены органами примирения, посредничества и арбитража или посредством медиации».

Таким образом, актуальность медиации в сфере трудовых правоотношений подтверждается результативностью международного опыта ее применения, а также возможностью сохранить благоприятные отношения между работником и нанимателем и их репутацию. Способствовать повышению уровня правовой культуры населения, действенной защите прав и законных интересов работников и нанимателей может закрепление в ТК положений, позволяющих разрешать индивидуальные трудовые споры органам примирения, посредничества, арбитража, а также посредством медиации.