

Обязательная сила решения трудового арбитража существует лишь в том случае, если стороны заключили соглашение об обязательности этого решения. При невыполнении такого решения каждая из сторон имеет право в течение месяца обратиться в суд для его принудительного исполнения [4].

Таким образом, процедура «мирного» урегулирования коллективных трудовых споров в нашей стране достаточно развита и при согласии сторон может пройти все ступени разрешения конфликта, что, однако, может не свидетельствовать о том, что у сторон на руках окажется обязательное решение, которое как итог спора разрешит все противоречия.

В настоящее время в трудовом законодательстве Республики Беларусь определена четкая система разрешения коллективных трудовых споров, возникающих между сторонами коллективных трудовых отношений. Однако данную систему необходимо реформировать. Во-первых, должны быть расширены полномочия посредника: компетентность и авторитет посредника должны позволить обратиться ему в суд для ускоренного производства по делу с последующим принятием обязательного для сторон решения. Во-вторых, возможность воспользоваться следующим «этапом» рассмотрения коллективного трудового спора должна присутствовать у сторон без согласования этого с другой стороной.

#### *Литература*

1. *Загорка, Х.-Ю.* Примирительные процедуры в трудовых отношениях в зарубежных странах / Х.-Ю. Загорка // Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров [Электронный ресурс]. — 2009. — Режим доступа: [http://www.trudsud.ru/ru/docs/publication/arbitration\\_procedure](http://www.trudsud.ru/ru/docs/publication/arbitration_procedure).

2. *Дрозд, Т.А.* Трудовой спор / Т.А. Дрозд // Отдел кадров. — 2008. — №1(84).

3. *Герасименко, А.* Практика рассмотрения коллективных трудовых споров (предъявление требований и примирительные комиссии) / А. Герасименко // Юрист. — 2009. — №8(99).

4. *Билейчик, А.В.* Республиканский трудовой арбитраж — орган, востребованный временем / А.В. Билейчик // Юрист. — 2008. — №4(83).

*С.К. Загайнова, д-р юрид. наук, доцент  
УрГЮА (Екатеринбург, Россия)*

### **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР ПРИ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОММЕРЧЕСКИХ СПОРОВ**

Медиация (посредничество) возникла как альтернатива традиционному публичному порядку разрешения правовых споров в государственных судах. Идея внесудебного разрешения конфликта, идея прими-

ЭКАНАМІЧНЫ УНІВЕРСІТАТ

**БІБЛІЯТЭКА**

рения спорящих сторон существует с давних пор. Это часть культурных традиций, которые имеют морально-этическую, религиозную основу.

Медиация является достаточно новым явлением в российском обществе. В последние десятилетия очень активно стали говорить о необходимости развития альтернативных способов урегулирования споров, об интеграции медиации в российскую правовую культуру. В связи с этим необходимо определить направление государственной политики в области развития примирительных процедур, выявить социально-политические факторы, побудившие развитие альтернативных способов урегулирования конфликтов, в том числе изучить зарубежный опыт в данной сфере.

Для того чтобы определить направления государственной политики в области интеграции медиации в российскую правовую культуру, необходимо разграничивать медиацию как внесудебный способ урегулирования правового спора от медиации как технологии, применение которой возможно при урегулировании большинства межличностных конфликтов. В последнем случае медиация является составной частью социокультурной жизни общества, и ее развитие будет зависеть от понимания необходимости выстраивать с окружающими отношения сотрудничества, а не борьбы.

Представляется, что государственная политика в большей степени должна касаться вопросов развития медиации не как элемента мировоззренческой культуры общества, а как альтернативного способа разрешения правовых конфликтов, в основе которого заложена определенным образом организованная процедура переговоров, основанная на применении специальных техник коммуникации, управления конфликтом.

В настоящее время с учетом анализа программных документов, положений действующего российского законодательства следует констатировать, что идея медиации как внесудебного способа урегулирования правовых конфликтов развивается в рамках реализации концепции доступности правосудия. Именно данная идея и должна стать преобладающей в современной государственной политике в области развития альтернативных способов урегулирования правовых споров, медиации в частности. Таким образом шло развитие примирительных процедур, альтернативных способов урегулирования конфликтов в США, Европе, Австралии, Африке.

В рамках обеспечения доступности правосудия медиация может выступать как один из механизмов альтернативы судебному разбирательству. В этом направлении принят ряд программных документов, разработаны законопроекты [1, 2]. Развитие частноправовых начал в экономической сфере привело к необходимости обеспечения стабильности, предсказуемости бизнес-отношений. Участники делового рынка заинтересованы лично контролировать процедуру урегулирования конфликта, не выпускать этот процесс из-под контроля, обеспечив тем самым реализацию своих интересов. Таким потребностям не отвечает судебное разбирательство, в ходе которого даже при высоком уровне обеспечения единообразия судебной практики, когда решение суда можно

спрогнозировать, высоки риски получить решение, которое не в полной мере будет удовлетворять интересам сторон. В судебном процессе всегда есть проигравшая и выигравшая стороны. Такой исход дела не способствует дальнейшему развитию бизнеса. В связи с этим начинается поиск новых путей урегулирования конфликта, когда сами стороны непосредственно участвовали бы в создании будущего решения. Поэтому медиация может быть использована представителями бизнес-сообщества для урегулирования конфликтов со своими контрагентами.

Помимо этого медиация как внесудебный способ урегулирования правовых конфликтов может применяться при упорядочении трудовых, корпоративных конфликтов внутри предприятий. В таком случае возможно создание примирительных комиссий, служб, которые бы рассматривали эти разногласия до обращения в суды. В частности, в зарубежных компаниях вводится кандидатура корпоративного омбудсмена-медиатора при разрешении внутрикорпоративных споров, который является нейтральным и независимым менеджером высшего звена компании, находится вне формальной структуры подчинения и оказывает помощь руководителям и иным сотрудникам компании на условиях конфиденциальности [3].

Эти направления развития медиации должны быть также учтены при формировании государственной политики интеграции примирительных процедур.

### *Литература*

1. О федеральной целевой программе «Развитие судебной системы на 2007—2011 годы»: постановление Правительства Рос. Федерации, 21 сент. 2006 г., № 583 // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2006. — № 41. — Ст. 4248.

2. О стратегии развития финансового рынка Российской Федерации на период до 2020 года: распоряжение Правительства Рос. Федерации, 29 дек. 2008 г., № 2043-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2009. — № 3. — Ст. 423.

3. Калдина, М.А. О втором Европейском Конгрессе, посвященном вопросам коммерческой медиации / М.А. Калдина // Третьейский суд. — 2005. — № 6.

*О.Н. Здрок, канд. юрид. наук, доцент  
НЦЗПИ (Минск)*

## **О ПОНЯТИИ МЕДИАЦИИ**

Анализ научных публикаций свидетельствует об использовании понятия «медиация» как в узком, так и в широком смысле слова, в результате чего развернулась, на наш взгляд, не имеющая под собой глубоких оснований научная дискуссия о том, насколько новым понятием является медиация для правовых систем современности.