

и арбитраж, предварительная независимая оценка обстоятельств дела, упрощенный суд присяжных и частная судебная система в США. С учетом цели применения их можно разделить по трем группам: направленные на достижение соглашения (досудебные совещания, досудебное посредничество), вынесение рекомендательного решения (упрощенный суд присяжных); направленные на вынесение обязательного решения (досудебный арбитраж, частная судебная система) [2, с. 37—39].

Некоторые авторы (О.Ю. Скворцов, О.Н. Здрок) классифицируют АРС на юрисдикционные (международные коммерческие арбитражи и третейские суды) и неюрисдикционные (иные способы разрешения правовых конфликтов), зачастую именуемые примирительными процедурами [1, с. 46—48; 3, с. 109].

Указанный подход, в соответствии с которым ставится знак равенства между понятиями «неюрисдикционные способы АРС» и «примирительные процедуры», с нашей точки зрения, представляется правомерным.

Литература

1. *Здрок, О.Н.* Примирительные процедуры как средство повышения эффективности правосудия / О.Н. Здрок // Вестн. Высш. Хоз. Суда. — 2009. — № 5. — С. 46—48.

2. *Носырева, Е.И.* Альтернативное разрешение споров в США / Е.И. Носырева. — М.: Городец, 2005. — С. 37—39.

3. *Скворцов, О.Ю.* Основные направления развития науки об альтернативных способах разрешения правовых споров / О.Ю. Скворцов // Третейский суд. — 2009. — № 3. — С. 109.

*Е.В. Касьянова, науч. сотрудник
НЦЗПИ (Минск)*

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Наличие трудового конфликта — практически неизбежное явление между нанимателем и работником. Проблема соблюдения трудовых прав граждан, гарантированных Конституцией Республики Беларусь, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — ТК) и другими нормативными правовыми актами, остается актуальной и в настоящее время. В качестве одной из наиболее универсальных и приемлемых альтернативных процедур разрешения индивидуальных трудовых споров рассматривается применение процедуры медиации.

Определения медиации в юридической литературе достаточно разнообразны. Наиболее полным является определение медиации как процесса, в котором стороны встречаются с совместно избранным, беспристрастным, нейтральным специалистом-медиатором (посредником), ко-

торый помогает им вести переговоры с целью выработки взаимоприемлемого жизнеспособного решения в условиях существующих между ними различий интересов.

Традиционное понимание индивидуальных трудовых споров исходит из того, что такие споры представляют собой не что иное, как разногласия, возникающие между работниками, с одной стороны, и нанимателями — с другой, по вопросам, связанным с применением законодательных и иных нормативных правовых актов о труде, коллективного и трудового договоров и других соглашений о труде.

В настоящее время в ст. 223 ТК предусмотрены два органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров — комиссия по трудовым спорам (далее — КТС), создаваемая в организации, и суд. Решения, принимаемые по индивидуальным трудовым спорам КТС либо судом, являются обязательными для исполнения. При неисполнении решения в добровольном порядке оно подлежит принудительному исполнению в порядке, предусмотренном Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь.

Поскольку в ТК закреплено обязательное условие, что КТС образуется из числа представителей профсоюза и нанимателя, то у всех нанимателей независимо от наименования и формы собственности при отсутствии в этой организации профсоюза создание и деятельность КТС будет противоречить нормам ТК. Следовательно, наниматели и работники, юридические лица, при невозможности самостоятельно решить индивидуальные трудовые споры могут обратиться только в суд.

В данной ситуации как альтернатива КТС может выступить процедура медиации, но в таком случае возникает вопрос о гарантиях исполнения достигнутого сторонами соглашения. Решение, выработанное в процессе медиации, предполагает его добровольное исполнение. Вместе с тем одна из сторон может отказаться от его исполнения, и ответственность за такой односторонний отказ законодательством не предусмотрена. В таком случае сторона, заинтересованная в исполнении решения, в обязательном порядке должна обращаться в суд для разрешения этого же индивидуального трудового спора с целью получения решения, которое будет наделено юридической силой и будет обязательным для исполнения.

Полагаем, для того чтобы медиация была востребована при разрешении индивидуальных трудовых споров, необходимо предусмотреть возможность наделения принимаемого в процедуре медиации решения юридической силой по желанию сторон. В таком случае данное решение будет обязательно для исполнения. Гораздо проще и понятнее ситуация, если медиация проводилась после начала судебного разбирательства и стороны, достигнув примирения, оформили мировое соглашение, которое утвердил суд.

При решении индивидуального трудового спора в КТС возникает вопрос об объективности принимаемого решения, поскольку на практике со стороны нанимателя в состав КТС, как правило, назначаются работники кадровых служб, юрисконсульт, экономист и другие специа-

листы. Если в организации созданы юридические и экономические отделы (что характерно для «крупных» организаций), то работники указанных должностей могут войти в состав КТС со стороны профсоюза, но и в такой ситуации представляется, что более «сильной» стороной спора будет наниматель. В данной ситуации более справедливым будет выглядеть обращение за разрешением спора к медиатору или в суд.

В соответствии со ст. 251 ТК наниматели по соглашению с профсоюзами могут создавать органы примирения, посредничества и арбитража для урегулирования индивидуальных трудовых споров. К подведомственности данных органов могут быть отнесены споры между работником и нанимателем по вопросам индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений, например, об установлении неполного рабочего времени, о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и т.д. В отношении указанных вопросов медиация представляется наиболее подходящим альтернативным способом разрешения споров. Данный вывод можно обосновать тем, что формирование указанных органов на предприятии для урегулирования индивидуальных трудовых споров является правом, а не обязанностью нанимателя. И если органы примирения, посредничества и арбитража не сформированы, то индивидуальные трудовые споры по вопросам установления или изменения условий труда могут быть рассмотрены при помощи медиатора.

Для сторон индивидуального трудового спора важны эффективные и малозатратные методы урегулирования трудового конфликта. Таким методом может стать медиация как альтернатива разрешения споров органами примирения, посредничества, арбитража, КТС и по некоторым категориям споров даже в суде. Процедура медиации представляется более гибким способом урегулирования конфликта и ее применение предоставляет возможность мирного решения индивидуального трудового спора.

*Е.Б. Козлова, канд. юрид. наук, доцент
ГОУ ВШО «Российская правовая академия МЮ РФ» (Москва, Россия)*

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА МЕДИАЦИИ В РОССИИ

Понятие «медиация» происходит от латинского «mediare» — посредничать. Медиация — это переговоры с участием третьей, нейтральной стороны, которая заинтересована лишь в том, чтобы стороны конфликта разрешили спор с максимальной для них выгодой.

Мировая практика знает примеры законодательного закрепления медиации, соответствующие акты приняты в Австрии, Германии, США. Типовой закон о медиации, разработанный Комиссией ООН по международному торговому праву, рекомендованный Генеральной ассамблеей ООН, хотя и направлен в первую очередь на применение процедур медиации в международных коммерческих отношениях, однако в пояснениях к указанному типовому закону Комиссия ООН по международному торговому праву отмечает, что государства могут расширить сферу его применения до рассмотрения внутренних и некоторых некоммерческих споров.