

изводства по делу; отсутствие риска для сторон; неформальная обстановка переговоров; возможность выбора кандидатуры посредника; возможность сторонам самим управлять и владеть процессом переговоров; отсутствие императивности, принудительности; нацеленность на удовлетворение интересов каждой из сторон; возможность в любой момент остановить переговорный процесс; широкий спектр возможных результатов; невысокие затраты; высокая результативность.

К числу недостатков медиации относятся следующие: посредничество не всегда приводит к разрешению спора; откровенность стороны может обернуться против ее же; необходимость присутствия стороны во время переговоров.

Для того чтобы медиация заняла достойное место в жизни белорусского общества, у нашего государства и граждан должна появиться осознанная потребность в существовании и развитии внесудебных способов разрешения споров. Позитивный опыт других государств позволит признать право на существование медиации в нашем правовом пространстве в короткие сроки. Существование медиации позволит расширить возможности белорусских граждан и субъектов хозяйствования в выборе средств урегулирования конфликтов и одновременно снизить нагрузку на государственное правосудие.

Литература

1. *Бесемер, Х.* Медиация. Посредничество в конфликтах / Х. Бесемер. — Калуга: Духовное познание, 2004.

2. *Шамликашвили, Ц.* Медиация как метод внесудебного разрешения споров / Ц. Шамликашвили. — М.: Межрегион. центр управлен. и полит. консультирования, 2006.

3. *Бельская, И.А.* Белорусская модель медиации (посредничества) и перспективы ее развития // Весн. Вышэйш. Гаспадарчага Суда Рэсп. Беларусь. — 2008. — № 22.

*О.Л. Молчан, аспирант
НЦЗПИ (Минск)*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИМИРИТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕДУР ПРИ РАССМОТРЕНИИ И РАЗРЕШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

На протяжении истории развития трудового законодательства с начала XX в. особое место занимали и не теряют своей актуальности в данный момент различные способы разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, которые неизбежно возникают в процессе трудовой деятельности. Государство путем создания различных органов способствует разрешению возникающих трудовых споров при помощи государственного принуждения, однако существуют иные способы

разрешения трудовых споров. В частности, в зарубежных странах достаточно давно и успешно применяются альтернативные, примирительные способы разрешения трудовых споров. По данным отдельных исследований на 2005 г. «в Европе порядка 80—90 % индивидуальных трудовых споров решаются на досудебной стадии или по другим причинам никогда не доходят до суда» [1, с. 88].

Данные способы позволяют сторонам трудового спора, основываясь на принципах добровольности и добросовестности, урегулировать возникший спор не обращаясь за помощью в судебные органы, а разрешить его самостоятельно. Данная процедура «мирного» разрешения спора способствует сохранению между сторонами партнерских отношений, а также помогает снизить нагрузку на судебную систему за счет сокращения количества рассматриваемых дел. Также эти альтернативные способы помогают обеспечить выполнение одной из трех задач трудового законодательства — развитие социального партнерства (п. 2 ст. 2 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК).

Система альтернативных способов разрешения споров возникла и развивается по двум направлениям: в сфере частного правового регулирования (внесудебные способы альтернативного разрешения споров); в публичной сфере судопроизводства, где центральное место неизбежно занимает суд общей юрисдикции или арбитражный суд (судебные) [2, с. 212]. Судебные примирительные процедуры — это обязательные или добровольные процедуры разрешения дела в суде, но до начала судебного разбирательства.

В теории трудового права является общепринятой классификация трудовых споров в зависимости от субъектного состава на индивидуальные и коллективные в зависимости от предмета спора: споры о праве и споры об интересе. В зарубежных странах именно споры об интересе разрешаются посредством использования примирительных процедур.

Согласно ст. 233 и 251 ТК, органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссии по трудовым спорам, суд, а также органы примирения, посредничества и арбитража.

Таким образом, к предмету регулирования трудового права относятся лишь внесудебные примирительные способы разрешения трудового спора путем создания органов примирения, посредничества и арбитража, которые могут быть использованы до момента непосредственного обращения в суд.

Помимо вышеперечисленных, общепризнанных внесудебных способов рассмотрения спора в теории выделяется такой универсальный способ разрешения любых споров, как переговоры. Переговоры являются одной из самых древних цивилизованных форм разрешения любых конфликтов, позволяющей сторонам путем взаимных уступок прийти к согласию. На наш взгляд, хотя переговоры легально не закреплены в качестве внесудебного способа урегулирования индивидуального трудового спора, они широко используются на практике и в ряде случаев помогают сторонам достичь согласия и не доводить дело до судебного разбирательства. Следует согласиться с мнением О.С. Курылевой о том, что

«понятием примирительные процедуры охватываются непосредственные переговоры по урегулированию спора сторонами, а также рассмотрение индивидуального трудового спора в целях его разрешения комиссией по трудовым спорам, примирительной комиссией, а также с участием посредника» [3, с. 265].

Исходя из того что переговоры между сторонами индивидуального трудового спора, работником и нанимателем, являются самостоятельным альтернативным способом разрешения индивидуального трудового спора, следует на законодательном уровне предусмотреть сроки таких переговоров с учетом сроков, дающих право на обращение в КТС и в суд.

Следует также определить момент начала переговоров между работником и нанимателем. На наш взгляд, моментом возникновения переговоров между субъектами трудового спора является момент ответа на заявленное требование другой стороной спора. Переговоры могут вестись как в письменной, так и в устной формах, но в случае если переговоры между субъектами трудового спора осуществляются в устной форме, впоследствии будет достаточно сложно определить момент их начала.

В заключение хотелось бы отметить, что в Республике Беларусь на современном этапе есть первые попытки использования примирительных процедур при разрешении трудовых споров (ст. 251 ТК), однако отсутствие теоретических исследований и слаженного юридического механизма, к сожалению, не позволяют реализовать данную норму на практике.

Литература

1. Альтернативные методы разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Рекомендации для России из европейского опыта. — М.: Права человека, 2005. — С. 88.

2. Альтернативное разрешение споров: учеб.-метод. комплекс / А.И. Зайцев [и др.]. — М.: Экзамен, 2007. — С. 212.

3. *Курылева, О.С.* Применение примирительных процедур в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в Республике Беларусь / О.С. Курылева // Современные тенденции кодификации законодательства (10 лет ГПК, ХПК, ТК Республики Беларусь): сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 6 нояб. 2009 г. / редкол.: Т.А. Белова [и др.]. / НЦЗПИ; БГУ. — Минск: Белпринт, 2009.

*Е.В. Мотина, канд. юрид. наук
БГУ (Минск)*

ПРИМИРИТЕЛЬНЫЕ ПРОЦЕДУРЫ КАК ФОРМА РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Понятие «примирение» используется в праве в широком и узком смыслах. В широком смысле — это виды урегулирования спора заинтересованными сторонами самостоятельно или с помощью нейтральных