

деятельность которых связана с рассмотрением и принятием решений при осуществлении хозяйственной и иной деятельности, которая оказывает либо может оказать негативное воздействие на окружающую среду; а также отсутствие контроля за соответствующими знаниями; недостаток координации финансирования экологического образования на государственном и местном уровнях; низкий уровень научно-методологического обеспечения, теоретических и методологических основ; низкий уровень внедрения современных технологий в развитие экологического образования; неразработанность личностных подходов к внедрению развивающего обучения; отсутствие преемственности между поколениями в передаче экологических знаний (то есть слабое экологическое воспитание); недостаточная роль средств массовой информации (а нередко и негативная роль) в распространении экологической информации, экологического образования и воспитания населения.

Таким образом, наблюдается ограниченность сведений о состоянии окружающей среды, отсутствие системности и последовательности знаний; поверхностное представление о природоохранной деятельности, ее видах и способах; нежелание соблюдать правила поведения в природе; безразличное отношение к природе; низкий уровень знания нормативно-правовой базы. Однако наше государство имеет большой потенциал по развитию экологического образования.

На наш взгляд, в Республике Беларусь существует необходимость экологизации системы дошкольного, общего среднего, профессионально-технического, среднего специального, высшего и послевузовского образования и внедрения в образовательный процесс учебного материала, который будет содействовать в осознании обучающимся необходимости рационального природопользования. Например, в курс обществоведения можно добавить параграф об экологических правонарушениях/преступлениях, ответственности за их совершение. Отсутствие системного подхода к изучению экологических вопросов также влияет на степень усвоенного материала. Средства массовой информации должны уделять больше внимания экологическому образованию граждан, возможно стоит разработать еженедельную рубрику, программу, передачу по экологическому образованию граждан.

С целью формирования экологической культуры обучающихся, развития экологического мышления, укрепления их социальной позиции в решении вопросов охраны природы больше внимания следует уделить проектной и исследовательской деятельности учащихся в сферах ресурсосбережения, энергоэффективности, решения экологических проблем малой родины.

***С.А. Ворошкевич***  
БГЭУ (г. Минск)

## **ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ МЕДИАЦИИ КАК ЭФФЕКТИВНОГО СПОСОБА РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: НАЦИОНАЛЬНЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ**

В настоящее время судебное разбирательство остается одним из самых востребованных способов разрешения споров в Беларуси. Однако со вступлением в силу в 2014 г. Закона Республики Беларусь «О медиации» был легализован альтернативный способ разрешения споров и конфликтов – медиация.

Суды общей юрисдикции ежегодно рассматривают значительное количество дел, вытекающих из трудовых и связанных с ними отношений. Например, в 2017 г. таких дел было рассмотрено 7763 (удовлетворено 6300 исков), в 2018 г. – 6628 дел, из них с удовлетворением исковых требований 5432, в 1 полугодии 2019 г. – 3057 (удовлетворено 2454 иска). Приведенные данные свидетельствуют о том, что в Республике Беларусь судебная форма защиты трудовых прав является основной. Одновременно следует согласиться с авторитетным мнением В.С. Каменкова о том, что судебная практика, даже при высоком проценте удовлетворения исков по индивидуальным трудовым спорам, не может предупредить их возникновения и снизить их

количество.

Важным представляется тот факт, что согласно ч. 3 ст. 241 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) при рассмотрении в суде индивидуального трудового спора работник освобождается от уплаты судебных расходов. При этом в случае положительного разрешения судом трудового спора о незаконном увольнении, работник может получить значительную материальную компенсацию (возмещение морального вреда, оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы). На наш взгляд, указанные привилегии являются экономически выгодными для работника.

Справедливо считает О.Н. Здрок, что одним из важнейших факторов, препятствующих развитию медиации, является отсутствие адекватной информации об этом способе разрешения споров. Поскольку в большинстве стран медиация урегулирована законом и преподносится как альтернатива судебному разбирательству, медиатор ассоциируется у простого обывателя с юристом. По мнению автора, практика медиации показывает, что стороны, выслушав разъяснения медиатора о том, что он, даже будучи юристом по образованию, не вправе анализировать их позицию с юридической точки зрения, оценивать весомость доказательств, делать прогнозы о судьбе иска в случае обращения сторон в суд, продолжают ожидать от медиатора подобных действий.

Следует обратить отдельное внимание на опыт зарубежных государств. Так, Т.С. Таранова указывает на то, что законодательство некоторых зарубежных государств предусматривает возможность рассмотрения в медиации правовых конфликтов, вытекающих из более широкого круга правоотношений, в том числе по уголовным делам. Например, Закон Республики Молдова «О медиации» предусматривает возможность проведения медиации по гражданско-правовым, семейным, трудовым спорам, спорам в области защиты прав потребителей, спорам, вытекающим из административных отношений.

Основным инструментом разрешения трудовых споров в США являются многочисленные государственные и частные организации, оказывающие услуги медиации. Наиболее известными выступают Федеральная служба посредничества и примирения и Научный и образовательный проект в сфере медиации. Вместе с тем, в Англии аналогичная Служба консультации, примирения и арбитража.

Следует подчеркнуть, что в белорусском законодательстве о труде отсутствует норма, содержащая возможность приостановления течения срока для обращения в комиссию по трудовым спорам в случае, если стороны примут решение прибегнуть к помощи медиатора.

На основании вышеизложенного предлагаем внести в ТК следующие дополнения.

С учетом зарубежного опыта применения медиации и с целью расширения практики рассмотрения споров с применением медиативных процедур, предлагаем дополнить ст. 233 ТК положением о том, что споры, возникающие из трудовых правоотношений, могут быть урегулированы с применением медиации, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений. Кроме того, полагаем, целесообразно закрепить, что переговоры с участием медиатора в целях урегулирования индивидуального трудового спора являются обязательными. Реализация данных положений, на наш взгляд, будет содействовать развитию медиации в сфере трудовых отношений, построению отношений на принципах добровольности, добросовестности, равноправия, сотрудничества сторон, конфиденциальности и независимости медиатора при разрешении трудовых споров.

По нашему мнению, белорусскому законодателю необходимо предусмотреть возможность приостановления срока для обращения в комиссию по трудовым спорам и суд с целью рассмотрения индивидуального трудового спора. В частности, предлагаем закрепить два случая приостановления срока:

- 1) с момента, когда заключено соглашение о проведении медиации, до дня ее прекращения;
- 2) со дня, когда направлено предложение обратиться к медиации, до момента истечения срока для ответа.