

спорящих сторон «впустить» в этот конфликт третье лицо. В определенных случаях применение рассматриваемого способа разрешения споров, медиации, бывает просто нецелесообразно.

Несмотря на ряд преимуществ, существуют ли сложности и с досудебным урегулированием споров с помощью механизмов медиации?

Медиация не является панацеей для всех возникающих споров. По сравнению, например, с обращением в арбитражный суд. В настоящее время медиация не приобрела широкого распространения. Существенным минусом медиации является риск неисполнения медиативного соглашения.

После заключения соглашения, стороны не застрахованы от неисполнения его условий. Еще одним значительным фактором является то, что не всегда стороны правильно понимают друг друга. Часто стороны готовы пойти на компромисс, но некоторые моральные установки, мешают воспринять аргументы противоположной стороны.

Изучив историю появления и применения медиации, проанализировав ее развитие на современном этапе можно сделать следующие выводы:

- медиация является лишь одним из инструментов разрешения споров, которое имеет свои преимущества и недостатки;
- применение медиации зависит от конкретной ситуации;
- применение медиации зависит от желания и возможности сторон применить медиацию.

В.Л. Дедион
БГЭУ (Минск)

ОТДЕЛЬНЫЕ ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОПУЛЯРИЗАЦИИ МЕДИАЦИИ ПРИ УРЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Основу правового развития процедуры медиации в Республики Беларусь заложили нормы Закона Республики Беларусь «О медиации» от 12 июля 2013 года.

С момента принятия указанного закона прошло более 6 лет, однако институт медиации не в полной мере используется как альтернативный способ урегулирования споров, несмотря на созданные благоприятные условия её развития.

Анализ норм Закона Республики Беларусь «О медиации» позволяет сформировать правомерный вывод о возможности применения медиации при урегулировании споров,

возникающих из трудовых правоотношений, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений.

Согласно статистическим данным Центра медиации и переговоров в 2019 году было проведено лишь 10 медиаций в сфере трудовых правоотношений. Указанная цифра не является удовлетворительной, учитывая все преимущества медиации, в том числе в трудовых спорах, где важным фактором является сохранение партнерских, деловых отношений между сторонами.

Ввиду изложенного, полагаем, что положительным опытом, при урегулировании трудовых споров посредством применения медиации, станет закрепление на локальном уровне медиативной оговорки, т.е. условия об урегулировании возникшего спора при участии медиатора. Поскольку медиация осуществляется в соответствии с принципом добровольности, полагаем возможным включение в положения трудового договора (контракта как разновидности срочного трудового договора), коллективного договора или иного локального акта нормы об урегулировании спора (конфликта), предметом которого являются субъективные права и охраняемые законом интересы, возникающие из трудовых и связанных с ними правоотношений путем проведения процедуры медиации.

В настоящее время Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь), в частности главы 17, 36 не содержат прямых норм, позволяющих применять медиацию при урегулировании трудовых споров. Развивая концепцию популяризации медиации при урегулировании трудовых споров, представляется необходимым дополнить ст. 233 ТК Республики Беларусь, закрепив в ней медиатора, как уполномоченного лица по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном порядке наряду с комиссиями по трудовым спорам и судами.

Также закрепить в ст. 382 ТК Республики Беларусь положение о том, что в качестве посредника при разрешении коллективного трудового спора может выступать медиатор.

В заключение следует отметить, что более активное использование примирительных процедур при урегулировании трудовых споров, в том числе медиация, является инновационным направлением в развитии юриспруденции, важным вкладом в укрепление правовой культуры общества, а также несомненным условием социально-экономического развития Республики Беларусь.

Возлагаем надежды, что закрепление вышеуказанных положений позволит институту медиации устойчиво закрепиться в социальном обществе Республики Беларусь как альтернативный суду способ урегулирования споров.