

О ПРИМЕНЕНИИ МЕДИАЦИИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В сфере трудовых отношений достаточно часто возникают споры (конфликты) между работником и нанимателем, что приводит к причинению существенного материального ущерба государственным и общественным интересам, обострению социально-психологической обстановки в коллективе, актуализирует использование медиации по их урегулированию.

Медиация (от лат. *mediare* – посредничество) – примирительная процедура, в основе которой лежат переговоры конфликтующих сторон с участием медиатора (посредника) с целью выработки взаимовыгодного соглашения сторон по спорным вопросам. В законодательстве нашей страны медиация определена как переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования спора (споров) сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения.

Институт медиации был теоретически обоснован и использован в США в середине XX в. для урегулирования коллективных трудовых споров (конфликтов), возникающих между профсоюзами и работодателями. Положительная практика применения медиации по урегулированию трудовых споров обусловила ее востребованность и распространение в 70-х гг. прошлого века в странах Западной Европы, Австралии и др. Медиация широко применялась для урегулирования коллективных трудовых споров, а также индивидуальных трудовых споров, возникающих при оспаривании законности увольнения, оплаты труда, выходных пособий; защите интересов работодателей относительно условий труда и т.д.

Необходимо отметить, в зарубежной практике для урегулирования трудовых споров широко используются специализированные государственные учреждения – трудовые суды (Германия, Финляндия, Великобритания, Франция, Австрия, Бельгия, Дания и др.). В постсоветских странах актуальными являются комиссии по трудовым спорам (далее – КТС), разрешающие трудовые споры, а также трудовые арбитражи.

Анализ международной практики применения медиации для урегулирования трудовых споров свидетельствует о том, что в странах, где функционируют трудовые суды, медиация не получает достаточного распространения, а ее востребованность обусловлена наличием в национальных

правовых традициях устоявшихся примирительных и согласительных процедур, близких к процедуре медиации. В постсоветских странах, в том числе и в Республике Беларусь, судебный способ урегулирования трудовых споров являются привлекательным для работника, так как он исключает судебные расходы, обеспечивает сокращение сроков разбирательства, а также принудительное исполнение судебного решения, что ограничивает востребованность медиации.

В соответствии со ст. 2 Закона Республики Беларусь «О медиации» медиация может применяться в целях урегулирования споров, возникающих из трудовых правоотношений, которые регламентируются положениями Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Так, по общему правилу индивидуальный трудовой спор сначала должен рассматриваться в КТС организации по месту работы работника (если она создана). При несогласии работника либо нанимателя с решением КТС или в случае, если члены КТС не пришли к соглашению, заинтересованная сторона вправе обратиться в суд.

Медиация в трудовых правоотношениях применяется для урегулирования индивидуального трудового спора на внесудебном и досудебном этапах, до обращения в КТС. При этом, если в КТС и в суде разрешается трудовой спор, то в медиации урегулируется и трудовой конфликт, и трудовой спор с учетом взаимных интересов сторон.

Наибольшую востребованность имеет медиация в случаях, когда стороны помимо трудовых отношений связаны друг с другом еще и корпоративными отношениями (работники общества с ограниченной ответственностью), а также в связи с небезупречностью правовых позиций сторон и неочевидностью для сторон судебного решения. По сравнению с судопроизводством медиация имеет следующие преимущества: оперативность в урегулировании конфликта; минимизация рисков неисполнения принятого сторонами решения; конфиденциальность процедуры медиации и затрагивающих ее сведений; сохранение позитивных отношений между сторонами; восстановление благоприятного микроклимата в трудовом коллективе и др. Медиация является оптимальным способом урегулирования трудовых конфликтов, вытекающих из необходимости доплаты нанимателем работнику за отказ от трудоустройства в конкурирующие организации; особого правового статуса работника (женщина); наличия в трудовых отношениях нелегальных аспектов («черная» зарплата, привлечение к труду нелегальных мигрантов); высокой степени репутационного риска компании и др.

В Республике Беларусь сложилась положительная практика применения медиации по урегулированию следующих индивидуальных трудовых споров (конфликтов): о взыскании с нанимателя среднего заработка за каждый день задержки расчета при увольнении; о восстановлении бывшего работника на

прежней работе после увольнения по сокращению штата; о взыскании с нанимателя среднего заработка за время вынужденного прогула и изменении даты увольнения и др.

Таким образом, медиация широко применяется для урегулирования индивидуальных трудовых споров (конфликтов), способствует повышению стабильности трудовых отношений, стимулированию работников и работодателей к социальному партнерству, поиску баланса интересов. Кроме того, использование членами КТС при урегулировании трудовых споров (конфликтов) профессиональных компетенций медиатора и медиативных технологий обеспечивают примирение сторон.

Е.А. ДАВЫДОВА

ПИУ РАНХиГС, Саратов

ИЗУЧЕНИЕ И ПРОФИЛАКТИКА КОНФЛИКТНОГО ПОВЕДЕНИЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В КОНТЕКСТЕ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ИХ ВОЗМОЖНОЙ КРИМИНАЛИЗАЦИИ

Агрессивное поведение несовершеннолетних проявляется в физическом и психологическом насилии, которое направлено на других учащихся, педагогов, персонал, родителей, зачастую в ответ на конфликтную ситуацию учащиеся устраивают драки, истерики, наносят удары различной тяжести, при этом физическое насилие всегда сопровождается угрозами, насмешками, коллективным игнорированием, распространением слухов, что также причиняет моральные страдания. Экспертный опрос, проведённый в марте 2022 года среди учащихся ПИУ РАНХиГС, дополнил портрет классического обучающегося, чаще всего это девушки, получившие общее образование, из полной по составу семьи, имеющие представление о конфликте несовершеннолетних, о криминализации, при этом большинство респондентов получают информацию о преодолении конфликтов в учебном заведении, из интернета, в качестве дополнительных источников указывают блоги, тренинги. Более 50% опрошенных не исключают положительное воздействие программ профилактики конфликтов ВУЗа в среде несовершеннолетних, так частью 4 статьи 150 Уголовного кодекса Российской Федерации предусмотрена ответственность за возможное вовлечение несовершеннолетнего в тяжкое или особо тяжкое преступление, совершаемое группой, а также по мотивам враждебного отношения к какой-либо социальной группе. На вопрос о готовности предпринять какие-либо действия для участия в профилактике