

медиации, посредничества, третейского разбирательства). Более того в РФ существует правовой парадокс: если судья в суде общей юрисдикции отложит разбирательство дела для проведения процедуры медиации, то нарушит срок рассмотрения дела, что в соответствии с современной судебной политикой по соблюдению процессуальных сроков является фактором основательно снижающем оценку качества профессиональной деятельности судьи.

И. И. ШИШКОВЕЦ

УО Международный университет «МИТСО», Минск

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕДИАЦИИ ПО ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРУДОВЫМ СПОРАМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Трудовые отношения основаны на закрепленных в трудовом договоре (соглашении) правах и обязанностях работника и нанимателя, несоблюдение которых приводят к спорам (конфликтам), что актуализирует необходимость их урегулирования в процедуре медиации.

Институт медиации в современном виде был теоретически обоснован и использован в США в середине XX в. для урегулирования конфликтов, возникающих между профсоюзами и работодателями за условия труда и размер заработной платы. Положительная практика применения медиации по урегулированию трудовых споров, т. н. «трудовая медиация», обусловила ее востребованность в урегулировании споров, возникающих в других социальных сферах США, а также ее распространение в 70-х гг. прошлого века в страны Западной Европы, Австралию, Канаду и другие страны, а в начале 2000-х годов – Республику Беларусь. «Трудовая медиация» нашла широкое применение в урегулировании трудовых споров, возникающих при оспаривании законности увольнения, оплаты труда, выплаты премий, выходных пособий; защите интересов работодателей относительно условий труда; разрешении споров по вопросам ответственности работодателя за вред, причиненный работником при исполнении служебных обязанностей и т. д.

В законодательстве нашей страны медиация определена как переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования спора (споров) сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения. В соответствии со ст. 2 Закона Республики Беларусь «О медиации» медиация может применяться в целях урегулирования споров, возникающих из трудовых правоотношений,

которые регулируются положениями Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), предусматривающими разрешение индивидуальных трудовых споров (гл. 17), а также коллективных трудовых споров (гл. 36).

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что медиация нашла отражения в ТК, не представлена в качестве структурного элемента системы урегулирования трудовых споров, который объективно способствует повышению стабильности трудовых отношений, стимулированию работников и работодателей к социальному партнерству, поиску баланса интересов.

Положения ТК регулируют применение лишь определенных юрисдикционных и неюрисдикционных органов, разрешающих и урегулирующих индивидуальные трудовые споры. В частности, в соответствии со ст. 233 ТК «индивидуальные трудовые споры как неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении), трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС) и судами». В ст. 251 ТК указано, что органы примирения, посредничества, арбитража могут создавать наниматели по соглашению с профсоюзами для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Очевидны следующие преимущества применения медиации для урегулирования трудовых споров (конфликтов), по сравнению с судопроизводством: 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; достижение компромисса без силового давления на субъектов трудовых отношений; снижение издержек участников спора и государства и др. Необходимо отметить, что если в КТС и в суде разрешается трудовой спор, то в медиации урегулируется и трудовой конфликт, и трудовой спор с учетом взаимных интересов сторон, еще не получившие статуса трудового спора. При этом необходимость применения медиации по урегулированию индивидуального трудового спора возникает на внесудебном и досудебном этапах, еще до рассмотрения спора в КТС.

Результаты анализа теоретических положений дают основание определить медиацию по урегулированию трудовых споров как переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования индивидуального трудового спора или коллективного трудового спора сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения.

В целях совершенствования правового регулирования медиации по индивидуальным трудовым спорам (конфликтам) целесообразно:

дополнить ч. 2 ст. 233 ТК положением о том, что «индивидуальные трудовые споры рассматриваются: комиссиями по трудовым спорам; судами; органами примирения, посредничества, арбитража; в процедуре медиации»;

дополнить ст. 1 ТК следующим определением «медиация – переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования индивидуального трудового спора или коллективного трудового спора сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения».

К. А. Шмакова, Д. А. Ващилова

Белорусский государственный университет, Минск

МЕДИАЦИЯ В ЕС: ПОНЯТИЕ, ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

В современном мире активно используются альтернативные судопроизводству способы разрешения споров. Одним из наиболее эффективных способов разрешения споров является медиация. Медиация позволяет предотвратить неблагоприятные последствия на начальной стадии спора и, как следствие, избежать судебного разбирательства. В странах ЕС медиация как альтернативный способ разрешения споров применяется чаще всего [1].

Институт медиации является неотъемлемой частью правовой системы государств Европейского союза. Были приняты отдельные нормативные правовые акты (Федеральный закон о медиации в гражданских делах Австрии от 6 июня 2003 года) либо уже существующие нормативные акты были дополнены нормами, регулирующими медиацию (например, в 2003 г. в Германии, в 2005 г. во Франции) [2].

В современном мире понятие “медиация” определяется в двух смыслах: узком и широком. В рамках широкого подхода под медиацией понимаются все действия, в которых независимое третье лицо вмешивается между сторонами, имеющими разногласия по любому вопросу, не имея прав судебного арбитра. Данного подхода придерживаются в Эстонии. Так, например, посредником может быть канцлер юстиции. Зачастую Канцлер юстиции разрешает споры, которые касаются различного рода дискриминации, при подаче лицом соответствующего заявления.

Согласно узкому подходу, суть медиации заключается в том, что любые посреднические процедуры могут осуществляться только специальным