

Telyatitskaya, T. V. To the question of the collection of fines for administrative offenses / T. V. Telyatitskaya // Economic growth of the Republic of Belarus: globalization, innovation, sustainability : materials of int. scientific-practical. conf., dedicated to the 75th anniversary of BSEU (Minsk, May 20, 2008) : in 2 volumes. – Minsk : BSEU, 2008. – Т. 1. – Р. 460–461.

5. Василенко, Г. Н. Административный штраф как вид административного наказания / Г. Н. Василенко, И. А. Виноградов // Актуальные проблемы административного права и процесса. – 2019. – № 1. – С. 13–14.

Vasilenko, G. N. Administrative fine as a type of administrative punishment / G. N. Vasilenko, I. A. Vinogradov // Actual problems of administrative law and process. – 2019. – No. 1. – P. 13–14.

6. Крамник, А. Н. Административное право : в 2 ч. / А. Н. Крамник. – Минск : Изд. центр БГУ, 2009. – Ч. 2: Административно-деликтное право. Общая часть. – 329 с.

Kramnik, A. N. Administrative law : in 2 parts / A. N. Kramnik. – Minsk : Ed. center of BSU, 2009. – Part 2: Administrative and tort law. A common part. – 329 p.

7. Телятицкая, Т. В. Эффективность административной ответственности / Т. В. Телятицкая // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. – Минск: БГЭУ, 2021. – Вып. 14. – 683 с. – С. 596–602.

Telyatitskaya, T. V. The effectiveness of administrative responsibility / T. V. Telyatitskaya // Scientific works of the Belarusian State Economic University. – Minsk : BSEU, 2021. – Issue. 14. – 683 p. – P. 596–602.

*Статья поступила в редакцию 23.11.2022 г.*

УДК 347.9

**E. Chichina**  
BSEU (Minsk)

## THE MEDIATION ABILITY OF LABOUR DISPUTES

*The following article attempts to identify and classify the criteria for the extent of mediation that can be used in disputes. From a number of selected groups, the criteria of a legal nature are researched (according to the legislation of the Republic of Belarus) and are subsequently analysed in relation to conflicts in the social and labour sphere. The conclusions drawn by the author are aimed at clarifying the scope the use of mediation when considering individual and collective labour disputes.*

**Keywords:** mediation, mediation ability, legal dispute, individual legal dispute, collective labour dispute.

**E. В. Чичина**  
кандидат юридических наук, доцент  
БГЭУ (Минск)

## О МЕДИАБЕЛЬНОСТИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

*В статье предпринята попытка выделить и классифицировать критерии медиабельности споров. Из числа выделенных групп дальнейшему исследованию подвергаются критерии правового характера (по законодательству Республики Беларусь), которые последовательно анализируются применительно к конфликтам в социально-трудовой сфере. Сформулированные автором выводы направлены на уточнение сферы применения медиации при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров.*

**Ключевые слова:** *медиация, медиабельность, правовой спор, индивидуальный трудовой спор, коллективный трудовой спор.*

Эффективность процедуры медиации, установление истинного баланса интересов сторон спора зависят не только от действий участников этой процедуры, но и от правильности разрешения вопроса о возможности ее применения как средства урегулирования возникшего конфликта. В юридической науке уже предпринимались попытки выделить и проанализировать критерии (факторы), позволяющие выявить такое свойство социального конфликта, в силу которого он может быть урегулирован в процедуре медиации [1, с. 97–99; 2, с. 91–97; 3 и др.]. Однако можно утверждать, что единый устоявшийся подход в части выделения таких критериев до настоящего времени так и не сложился, что ставит задачу по дальнейшему научному их осмыслению. Соответственно, настоящая статья имеет своей целью выявить и проанализировать правовые критерии медиабельности споров в целом и трудовых споров в частности.

Итак, в целях разграничения компетенции различных государственных и негосударственных юрисдикционных органов по разрешению споров юридической наукой выработано и законодательно закреплено понятие подведомственности (а применительно к разрешению споров третейскими судами в настоящее время активно разрабатывается понятие «арбитрабельности»).

Учитывая тот факт, что медиация не относится к юрисдикционным способам разрешения споров, применение категорий подведомственности (арбитрабельности) применительно к данной процедуре является недопустимым.

В этой связи российским ученым С. И. Калашниковой было предложено использовать термин «медиабельность», который укрепился в юридической науке и означает такое свойство правового спора, в силу которого он может быть урегулирован в процедуре медиации [1, с. 92].

Теоретическое осмысление категории медиабельности спора последовательно ставит задачу разработки критериев медиабельности.

Следует отметить, что попытки выделения и систематизации таких критериев уже предпринимались. Так, например, по мнению профессора Л. Боуля, проведение примирительной процедуры возможно в следующих случаях: конфликт является сдержанным; обе стороны нацелены на достижение соглашения; длительность отношений и желание участников их сохранить; дееспособность сторон; полномочность участников медиации на заключение соглашений; способность вести равноправные переговоры; спор носит комплексный характер; желателен результат, отличный от судебного решения; имеются ресурсы для урегулирования спора таким способом; отсутствие императивных предписаний законодательства об ином способе урегулирования спора; судебные расходы непропорционально высоки по отношению к цене иска; важна конфиденциальность. Напротив, медиация не может применяться в случаях, если: спор затрагивает интересы национальной безопасности и политики или прав другого человека; стороны желают установить прецедент; разрешение спора связано с необходимостью толкования закона; имеется риск недобросовестного сбора информации или затягивания спора; невозможность конструктивных переговоров из-за эмоционального состояния стороны (сторон); стороны занимают принципиальные бескомпромиссные позиции; необходима государственная защита субъективного права; имеется существенный дисбаланс в статусах сторон; отношения носят разовый характер [2, с. 91–97].

Российский ученый С. И. Калашникова делит критерии (именуемые автором как «факторы») медиабельности спора на объективные и субъективные. К объективным факторам причисляются следующие условия: отсутствие прямого запрета на проведение медиации; предмет и содержание спора не противоречит нравственности и публичному порядку; спор не затрагивает интересы лиц, не участвующих в медиации; законом допускается возможность заключения мирового соглашения по данной категории дел (относительное условие). К субъективным факторам С. И. Калашникова предлагает относить: готовность сторон вести переговоры; длительный характер отношений и взаимозависимость участников спора (относительное условие) [1, с. 97–99].

Из приведенных доктринальных положений усматривается, что некоторые критерии носят универсальный характер и вытекают из самой сущности медиации (стороны желают и нацелены на переговоры с целью сохранения значимых социальных связей; отсутствие законодательного запрета на проведение медиации по спору данной категории и т. д.). Из приведенных примеров также вытекает, что некоторые критерии носят специфический характер и обусловлены принадлежностью к определенной правовой системе (немедиабельность споров, устанавливающих новый прецедент, для стран общего права и др.) или избранием конкретным законодателем определенной модели медиации, которое, в свою очередь, основывается на правовой политике, историческом опыте и текущем состоянии развития общественных отношений в определенном государстве.

На основе анализа законодательства о медиации и разнообразных научных мнений на предмет классификации критериев медиабельности спора предлагается классифицировать данные критерии на следующие виды:

- правовые (прямо закрепленные либо вытекающие из положений законодательства);
- психологические (психическое состояние личности, обуславливающее возможность и эффективность проведения процедуры медиации). К такого рода критериям можно отнести: нацеленность сторон на сохранение отношений, желание сторон примириться; воля сторон прибегнуть к помощи специального субъекта – медиатора; осознание сторонами того факта, что примирение будет осуществляться в определенной процедурной форме и пр.;
- социальные (характеризующие социальные связи конфликтующих сторон). Например, длящийся характер отношений между спорящими сторонами, уникальность этих отношений и т. д.

Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» (далее – Закон о медиации) регулирует отношения, связанные с ее применением в целях урегулирования споров, возникающих из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности, а также споров, возникающих из трудовых и семейных правоотношений, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений (п. 1 ст. 2).

Таким образом, белорусский законодатель определил, что медиация может применяться к спорам, лежащим, прежде всего, в плоскости частноправовых отношений. При этом, как усматривается из приведенной нормы, споры, вытекающие из гражданских правоотношений, признаются безусловно медиабельными. Это значит, что применение к ним медиации не требует соблюдения и анализа каких-либо условий.

Медиабельность споров, вытекающих из трудовых правоотношений, является условной. То есть спор, вытекающий из трудовых правоотношений, в настоящее время признается медиабельным, если иное не вытекает из законодательства и существа соответствующих отношений.

В трудовом праве сочетание императивных и диспозитивных начал является одной из особенностей метода правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Сочетание императивного и диспозитивного воздействия определяется принадлежностью трудового права к отраслям частного-публичного права. Учитывая данное обстоятельство, а также тот факт, что трудовое правоотношение является длящимся и комплексным, при разрешении вопроса о медиабельности спора, возникшего из трудового правоотношения, необходимо последовательно разрешить вопрос, какова природа того элемента в структуре единого комплексного трудового правоотношения, которое «породило» спор. Так, например, споры, возникшие в связи с нарушением нанимателем положений об охране труда или порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности не могут быть урегулированы в процедуре медиации, поскольку не отвечают критериям частноправового конфликта.

Считаем необходимым обратить внимание и на еще один аспект. Согласно буквальному толкованию нормы, содержащейся в ст. 2 Закона о медиации, действие указанного Закона может быть распространено на споры, вытекающие из трудовых отношений. Это значит, что споры, возникающие из *«отношений, связанных с трудовыми»*, хотя и регулируются нормами трудового права, но остались вне зоны охвата нормами Закона о медиации.

Круг таких отношений установлен ч. 1 ст. 4 ТК. К ним относятся отношения, связанные с: профессиональной подготовкой работников на производстве; деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей; ведением коллективных переговоров; взаимоотношениями между работниками (их представителями) и нанимателями; обеспечением занятости; контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде; государственным социальным страхованием; рассмотрением трудовых споров.

Следует отметить, что в науке уже отмечалась «необходимость указания в законе на возможность применения процедуры медиации для урегулирования споров, возникающих из отношений, связанных с трудовыми (по трудоустройству, дополнительному профессиональному образованию, материальной ответственности работника)» [4, с.16].

В целом соглашаясь с данным предложением, все-же считаем, что не все *отношения, связанные с трудовыми*, могут порождать медиабельные споры. Возможность распространения медиативной процедуры на споры, вытекающие из отдельных отношений, связанных с трудовыми, является сомнительной и требует серьезного научного осмысления. В качестве примера можно привести споры, вытекающие из отношений, связанных с деятельностью профсоюзов и объединений нанимателей, контролем и надзором за соблюдением законодательства о труде, а также государственным социальным страхованием.

Итак, в качестве промежуточного вывода можно резюмировать, что сфера действия законодательства о медиации распространяется только на трудовые отношения; при этом отдельная группа общественных отношений, также регулируемая нормами трудового права, – *«отношения, связанные с трудовыми»*, не включены в сферу его действия. Вместе с тем установлено, что некоторые отношения, связанные с трудовыми, носят частноправовой характер, а споры, вытекающие из таких отношений, являются потенциально медиабельными. К таким отношениям можно отнести урегулированные нормами трудового права общественные отношения, связанные с профессиональной подготовкой, переподготовкой, стажировкой и повышением квалификации работников, рассмотрением трудовых споров, некоторыми аспектами обеспечения занятости (в части связи «наниматель – гражданин, обратившийся за заключением трудового договора») и другие.

В целях развития частноправовых начал в сфере трудовых и связанных с ними отношений, с одной стороны, и распространения процедуры медиации на урегулирование всех споров, отвечающих частноправовым критериям, с другой стороны, предлагаем п. 1 ст. 2 Закона о медиации изложить в новой редакции:

*«1. Настоящий Закон регулирует отношения, связанные с применением медиации в целях урегулирования споров, возникающих из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности, а также споров, возникающих из трудовых и связанных с ними отношений, семейных правоотношений, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений».*

Далее, одним из самых дискуссионных вопросов в сфере проблематики приспособления медиации к спорам, возникающим в сфере трудовых отношений, является вопрос о возможности внедрения этой процедуры в процесс урегулирования коллективных трудовых споров.

Несмотря на то, что в науке трудового права высказывались такие мнения [4; 5; 6], разделить их не представляется нам возможным по целому ряду доводов, главным из которых является наличие элементов публичности в коллективном трудовом споре.

В частности, коллективные трудовые споры характеризуются как особым субъектным составом, так и предметом спора, что в совокупности затрагивает общие интересы единой группы (коллектива) работников. Предмет такого спора касается не персонально конкретного работника (или работников), а неопределенной группы лиц, объединенных по признаку наличия трудовой связи с нанимателем.

Наличие публичного элемента в конфликте, лежащем в социально-трудовой сфере, и обуславливает, на наш взгляд, особенности форм и порядка его рассмотрения, требования о государственном учете коллективных трудовых споров, иных формах «государственного наблюдения» за его развитием и т. д.

Для усиления аргументации отметим, что законодательство о медиации ряда зарубежных стран устанавливает прямой или косвенный запрет на применение процедуры медиации к коллективным трудовым спорам.

Например, согласно ст. 1 Закона Российской Федерации от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, а также если споры затрагивают или могут затронуть права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы (п. 5 ст. 1).

Коллективный трудовой спор – неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений (ст. 377 ТК).

Согласно ст. 379 ТК, коллективные трудовые споры рассматриваются:

- 1) примирительной комиссией;
- 2) с участием посредника;
- 3) в трудовом арбитраже.

Не вдаваясь в глубокий анализ каждой их предусмотренной законодательством о труде форм рассмотрения коллективных трудовых споров, отметим только их доминирующее свойство – как правило, данные формы (за исключением посредничества) предполагают участие самих сторон коллективного трудового спора через своих полномочных

представителей не только при формировании, но и в самой примирительной (арбитражной) деятельности.

Иными словами, коллективных трудовой спор рассматривается преимущественно силами самих сторон в установленных нормами отраслевого законодательства формах, а не иными, принципиально «отдельными» от сторон органами, организациями, лицами.

Во многом данный вывод подкрепляется и терминологией ТК. В частности, применительно к индивидуальным трудовым спорам ТК использует термин «*органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры*» (ст. 233 ТК и др.), а применительно к коллективным трудовым спорам – «*формы рассмотрения коллективного трудового спора*» (ст. 379 ТК).

Как справедливо отмечает О. Н. Здрок (применительно к коллективным трудовым спорам), «необходимость внедрения медиации в порядок разрешения трудовых споров требует реформирования сложившейся системы, что является довольно затруднительным, поскольку она сформировалась под влиянием международных стандартов» [7, с. 46].

Действительно, порядок урегулирования коллективных трудовых споров во многих государствах, в том числе и в Республике Беларусь, основывается на положениях Рекомендации МОТ № 163 «Рекомендация о содействии коллективным переговорам» (1981 г.), которая закрепила принцип самостоятельности и паритетности сторон при урегулировании коллективных трудовых споров. В частности, устанавливается, что при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы процедуры урегулирования трудовых конфликтов помогали сторонам, ведущим переговоры, самостоятельно разрешать конфликты, возникающие между ними в ходе переговоров о соглашениях, конфликты в связи с толкованием и применением соглашений (п. 8).

Кроме того, рекомендации Международной организации труда № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.) закрепляет двухзвенную примирительно-третейскую форму рассмотрения коллективных трудовых споров. Отметим, что данной Рекомендацией не предусматриваются иные формы, в том числе и посреднические.

Вместе с тем, ТК допускает возможность рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника (ст. 381 и 382 ТК). Многие исследователи именно в форме посредничестве усматривают возможность и потенциал для интеграции медиативной процедуры в порядок урегулирования коллективного трудового спора.

Действительно, ТК не устанавливает жестких требований как к самой процедуре, так и к посреднику как обязательному ее участнику, что делает ее относительно свободной.

В этой связи обращение к медиатору, который не только гарантированно отвечает определенным формальным требованиям (наличие высшего образования, полной дееспособности и т. д.), но и обладает навыками управления переговорным процессом с целью урегулирования конфликта, следует признать разумным и целесообразным.

Однако важно понимать, что в таких случаях лицо, имеющее свидетельство медиатора, будет участвовать в рассмотрении коллективного трудового спора не как *медиатор*, а как *посредник*, и не в рамках процедуры медиации, регламентируемой законодательством о медиации, а в рамках процедуры посредничества, регламентируемой законодательством о труде.

Кроме того, препятствие для применения процедуры медиации при урегулировании коллективного трудового спора выявляются и при анализе законодательства о медиации. В частности, в соответствии с Правилами проведения медиации, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 декабря 2013 г. № 1150, участниками медиации являются стороны (представители сторон), медиатор (п. 6); сторонами медиации признаются

физические лица, обладающие полной дееспособностью, и (или) юридические лица, заключившие соглашение о применении медиации (п.7).

Иначе говоря, за коллективом работников (как одной из сторон коллективного трудового спора) законодательством Республики Беларусь о медиации не признается свойство правосубъектности.

Указанные факторы не позволяют применить медиацию как процедуру посредничества в рамках заданной ТК примирительно-третейской формы рассмотрения коллективных трудовых споров.

Невозможность интегрирования медиации в примирительно-третейскую форму рассмотрения коллективных трудовых споров, установленную законодательством о труде, не исключает постановки вопроса об использовании медиации как самостоятельного и альтернативного этой форме способа урегулирования конфликта.

Более того, потенциал медиации как технологии, обеспечивающей выявление и согласование интересов сторон, видится нам очень перспективным именно применительно к коллективным трудовым отношениям.

Полагаем, что процедура медиации может быть очень эффективным средством для «снятия» заявленных разногласий сторон коллективных трудовых отношений, т. е. до момента фиксации возникновения коллективного трудового спора как неурегулированного разногласия и информирования о нем Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь для последующего учета.

Напомним, что в случае возникновения между сторонами коллективных трудовых отношений разногласий по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции).

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются нанимателю.

Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок с даты отказа в удовлетворении всех или части требований Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о возникшем коллективном трудовом споре (ст. 379 ТК).

Полагаем, что медиация может служить средством оперативного реагирования на факт «диагностики» наличия разногласий сторон коллективных трудовых отношений и мерой профилактики перерастания разногласий в коллективный трудовой спор, при котором разногласия приобретают свойство неурегулированности.

*В целях развития института медиации в Республики Беларусь, а также предупреждения перерастания выявленных разногласий сторон коллективных трудовых отношений в коллективный трудовой спор, предлагаем:*

– статью 379 ТК дополнить новой частью третьей следующего содержания:

«В целях урегулирования возникших разногласий и предотвращения возникновения коллективного трудового спора стороны коллективных трудовых отношений по их взаимному согласию могут разрешить путем проведения медиации»;

– части третью, четвертую и пятую ст. 379 ТК считать соответственно частями четвертой, пятой и шестой ст. 379 ТК.

---

**Источники**

1. Калашникова, С. И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции / С. И. Калашникова. – М. : Инфотропик Медиа, 2011. – 304 с.

Kalashnikova, S. I. Mediation in the field of civil jurisdiction / S. I. Kalashnikova. – M. : Infotropic Media, 2011. – 304 p.

2. Boule, L. Mediation: principles, process, practice / L. Boule, M. Nestic. – London, Dublin. Edinburgh : Butterworths, 2001. – 637 p.

3. Чичина, Е. В. Правовые критерии медиабельности споров по законодательству Республики Беларусь / Е. В. Чичина // Право.by. – 2017. – № 2. – С. 40–45.

Chichina, E. V. Legal criteria for mediation ability of disputes according to the legislation of the Republic of Belarus / E. V. Chichina // Pravo.by. – 2017. – No 2. – P. 40–45.

4. Головина, С. Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров / С. Ю. Головина // Рос. юрид. журн. – 2013. – № 6. – С. 15–17.

Golovina, S. Yu. Problems of application mediation in resolution labor disputes / S. Yu. Golovina // Ros. legal magazine – 2013. – No 6. – P. 15–17.

5. Курочкина, М. И. Проблемы применения процедуры медиации при разрешении коллективных трудовых споров / М. И. Курочкина // Проблемы развития альтернативных способов разрешения споров в Республике Беларусь и за рубежом : материалы междунар. семинара-круглого стола, Минск, 1 нояб. 2016 г. / редкол.: Т. С. Таранова (отв. ред.) [и др.]. – Минск : изд-во РИВШ, 2016. – С. 36–38.

Kurochkina, M. I. Problems of application of the mediation procedure in case of resolution of collective labour disputes / M. I. Kurochkina // Problems development of alternative dispute resolution methods in the Republic Belarus and abroad : materials of the international round table seminar Minsk, 1 Nov. 2016 / editorial board: T. S. Taranova (editor-in-chief) [and others]. – Minsk : RIVSH publishing house, 2016. – P. 36–38.

6. Чудык-Белюсова, Н. И. Трансформация процедур разрешения коллективных трудовых споров как способ защиты прав и законных интересов работников / Н. И. Чудык-Белюсова, А. В. Ясинская-Казаченко // Веснік Беларускага дзяржаўнага эканамічнага ўніверсітэта. – 2020. – № 6. – С. 98–108.

Chudyk-Bilousova, N. Transformation of collective labour dispute resolution procedures as a way to protect employee rights and legitimate interests / N. Chudyk-Bilousova, A. Yasinskaya-Kazachenko // Bulletin of the Belarusian State University. – 2020. – No. 6. – P. 98–108.

7. Здрок, О. Н. Правовые проблемы урегулирования трудовых споров посредством медиации / О. Н. Здрок // Актуальные проблемы правового положения субъектов трудового права и права социального обеспечения (современное состояние и перспективы развития законодательства) : сб. науч. ст. ; под. ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. – Минск : Четыре четверти, 2017. – С. 43–52.

Zdrok, O. N. Legal problems of settlement of labour disputes through mediation / O. N. Zdrok // Actual problems of legal provisions of subjects of labor law and social security law (current state and prospects for the development of legislation) : a collection of scientific articles ; under. editorship of I. A. Komotskaya, T. M. Petochenko. – Minsk : Four quarters, 2017. – P. 43–52.

*Статья поступила в редакцию 05.12.2022 г.*

---