

МЕДИАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Полякова Любовь Григорьевна

Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова
(г. Могилев, Беларусь)

В данной статье медиация рассматривается как эффективный инструмент разрешения трудовых споров, анализируются ее преимущества для сторон индивидуально-трудового спора.

В Республике Беларусь медиация является одним из видов альтернативного разрешения споров и может быть использована для разрешения споров, возникающих в том числе «...из трудовых правоотношений...» [1, п. 1 ст. 2].

Медиация – это процесс добровольного разрешения споров, в котором независимое третье лицо (медиатор) помогает сторонам спора (конфликта) достичь соглашения, удовлетворяющего интересы всех его участников.

Медиация в силу присущих ей возможностей выступает в качестве уникального явления в системе альтернативных способов разрешения споров. Среди огромного спектра способов урегулирования конфликтов именно медиация ведет к исчерпанию спора, создает необходимые условия для восприятия сторонами не только результата, но и самой процедуры как справедливой и обращенной к их потребностям [2, с. 17].

Следует заметить, что если в теории трудовая медиация рассматривается как одно из перспективных направлений медиации, то в законодательстве детальное регламентирование применения медиации конкретно для разрешения трудовых конфликтов отсутствует. Процедура медиации в трудовых спорах в Республике Беларусь регулируется Законом Республики Беларусь от 12.07.2013 № 58-З «О медиации» [1].

Анализ действующего законодательства позволяет заключить, что медиация может быть применена в любых трудовых спорах, включая споры, связанные с трудовыми правами, заработной платой, стимулирующими выплатами, заключением трудовых контрактов, увольнением и др.

Для успешного проведения медиации необходимо соблюдать требования, предъявляемые к медиатору и процедуре медиации в целом. Прежде всего, стороны должны свободно принимать решение об уча-

сти в процессе медиации с привлечением медиатора. При проведении процедуры медиации необходимо учитывать интересы сторон и обеспечивать конфиденциальность процесса.

Медиационная сессия включает в себя неформальное обсуждение проблемы между сторонами, выявление их интересов и потребностей и поиск компромиссных решений, которые удовлетворяют интересы обеих сторон. Медиатор помогает сторонам общаться и находить решения, но не принимает за них решения. Главная функция посредника (медиатора) – оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию трудового спора (конфликта) на основе конструктивного диалога.

Исходя из анализа норм действующего законодательства о медиации, практики ее применения как в Республике Беларусь, так и за рубежом, выделяют ряд преимуществ медиации для сторон конфликта. Во-первых, медиация является более экономически эффективным способом разрешения споров (в отличие от судебного разбирательства), который позволяет сторонам существенно экономить время и расходы.

Важно отметить, что медиация не только помогает разрешить конфликты в трудовых отношениях, но и способствует улучшению коммуникации между сторонами. В процессе медиации стороны общаются друг с другом и вырабатывают навыки конструктивного диалога, что может привести к улучшению взаимопонимания, сохранить более доверительные и продуктивные отношения, чем при судебном разбирательстве.

Преимущества медиации для урегулирования индивидуальных трудовых споров перед иными органами, рассматривающими эти споры, обеспечиваются за счет предоставления возможности конфликтующим сторонам:

- найти компромисс, выработать приемлемый способ урегулирования конфликта, воспользовавшись помощью квалифицированного и нейтрального медиатора;
- иметь свободу выбора условий заключаемого договора;
- выявить и устранить подлинные причины возникшего конфликта и условия, ему способствующие, на основе установления общего интереса и (или) схожих взаимных интересов;
- заключить добровольное соглашение, сформированное на взаимных уступках и компромиссе, основанное не только на правовых нормах, но и на нормах морали и справедливости, воспринятых сторонами;

– сохранить позитивные отношения между конфликтующими сторонами, а значит, способствовать благоприятному микроклимату в трудовом коллективе.

Важным аспектом медиации является отсутствие проигравшей стороны, поскольку результат медиации – выработка взаимоприемлемого для обеих сторон медиативного соглашения, которое становится юридически обязательным для исполнения.

В трудовых отношениях медиацию следует рассматривать не только как способ разрешения споров (конфликтов), но и как средство профилактики их возникновения. Медиация способна скорректировать характер взаимодействия сторон, изменить содержание трудового правоотношения, «переориентировать стороны по отношению друг к другу» [4]. Применение медиативных процедур в отношениях, регулируемых трудовым правом, будет способствовать укреплению законности и справедливости в трудовых отношениях.

Указанные преимущества свидетельствуют об эффективности процедуры медиации как способа урегулирования трудовых споров и средства разрешения конфликта, что обуславливает необходимость законодательного закрепления медиации в Трудовом кодексе Республики Беларусь как внесудебного способа разрешения индивидуальных трудовых споров.

Таким образом, медиацию следует рассматривать как эффективный инструмент разрешения трудовых споров, который позволит сторонам не только избежать длительных и дорогостоящих судебных процессов, но находить решения, удовлетворяющие обе стороны, а значит, сохранять хорошие отношения в коллективе и снизить риск возникновения конфликтов в будущем между работниками и нанимателем.

Список использованных источников

1. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 12 июля 2013 г., № 58-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 06.01.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Шамликашвили, Ц. А. Медиация – это способ сделать наш мир немного лучше и безопаснее / Ц. А. Шамликашвили // Вестн. федерального ин-та медиации. – 2017. – № 1. – С. 10-29.
3. Якушева, Е. В. Медиативная оговорка в трудовом договоре [Электронный ресурс] [по состоянию на 15.12.2017] / Е. В. Якушева // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
4. Каменков, В. С. Посредничество и медиация по трудовым спорам в Беларуси и за рубежом [Электронный ресурс] [по состоянию на 07.07.2014 г.] / В. С. Каменков // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.