

УДК 347.91

## **РОЛЬ МЕДИАЦИИ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ**

**Полякова Любовь Григорьевна,**

Могилёвский государственный университет имени А. А. Кулешова  
(г. Могилёв, Беларусь)

*В статье рассмотрены вопросы, связанные с использованием института медиации применительно к урегулированию правовых споров в трудовых отношениях. Указывается на необходимость законодательного закрепления медиации как внесудебного способа урегулирования индивидуальных трудовых споров в законодательстве о труде.*

Усложнение социальных отношений в современном мире порождает различного рода конфликты, многие из которых обличены в правовую форму. В этих условиях особую актуальность приобретают так называемые альтернативные способы урегулирования правовых конфликтов, которые

позволяют учитывать причины их возникновения, индивидуальные особенности конфликтующих сторон, способствуют сохранению баланса интересов и направлены на разрешение конфликта.

Одним из таких способов является медиация, в которой имеется ресурс для гармонизации интересов сторон и достижения общественного согласия, вследствие чего она призвана стать неотъемлемой частью социально-правовой практики.

Медиация – способ альтернативного урегулирования споров с участием третьей нейтральной стороны – медиатора – посредством проведения переговоров в целях урегулирования спора (споров) сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения [1, ст. 1]. Роль медиатора в данном процессе связана с организацией переговоров, обеспечением соблюдения правил ведения переговоров для осуществления эффективной коммуникации, созданием комфортных условий всем участниками медиации и регулированием всех аспектов взаимодействия.

Сфера применения медиации достаточно разнообразна. Сегодня можно говорить о возможности и практике применения медиации по урегулированию конфликтов (споров), возникающих из различного рода правоотношений, в частности связанных с осуществлением банковской и страховой деятельности, и иных видов предпринимательской деятельности, а также споров, возникающих из гражданских и семейных правоотношений.

В числе споров, которые могут быть урегулированы с применением процедуры медиации, Закон Республики Беларусь от 12.07.2013 № 58-З «О медиации» (далее – Закон о медиации) [1] называет и споры, возникающие из трудовых правоотношений [1, ст. 2].

Трудовые правоотношения – отношения, возникающие между работниками и нанимателями в связи с заключением трудового договора. В трудовых отношениях работник и наниматель реализуют свои трудовые функции: работник выполняет работу, определенную трудовым договором, а наниматель создает условия труда в соответствии трудовым законодательством и выплачивает заработную плату за выполненный труд.

Трудовой спор (конфликт) – достаточно распространённое явление, в особенности индивидуальные трудовые споры. И, как показывает практика, судебное разбирательство не всегда способствует конструктивному разрешению трудовых споров, поскольку обе стороны не могут получить удовлетворение своих требований и одна из сторон всегда остается в пригрешной позиции. Более того, не всякое рассмотрение индивидуального трудового спора судом приводит к его разрешению.

Анализ норм действующего законодательства позволяет заключить, что альтернативными способами урегулирования индивидуальных тру-

довых споров (альтернативными судебному разбирательству) являются: рассмотрение их комиссиями по трудовым спорам (ч. 2 ст. 233 Трудового кодекса Республики Беларусь) [2] и медиация (п. 1 ст. 2 Закона о медиации) [1]. Применение альтернативных способов для урегулирования индивидуальных трудовых споров не ограничивают работников в их праве на судебную защиту.

В правовой литературе имеется устоявшаяся точка зрения, что предрасположенность к посредничеству и медиации заложена изначально в самих методах трудового права. «Особенности метода трудового права предопределяют возможность самостоятельного разрешения возникающих противоречий участниками трудовых правоотношений без обращения в государственные юрисдикционные органы» [3]. При этом заметим, что применение медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров нормами Трудового кодекса Республики Беларусь не предусмотрено, что не согласуется с положениями закона Республики Беларусь «О медиации». Полагаем необходимым закрепить в ст. 233 Трудового кодекса Республики Беларусь такой способ разрешения индивидуальных трудовых споров, как медиация. Необходимость этого обусловлена теми преимуществами, которые предоставляет медиация.

Прежде всего следует отметить, что коммуникативные технологии, применяемые в медиации, способствуют учету интересов обеих сторон и направлены на разрешение социальных конфликтов. Опыт применения медиации свидетельствует, что взаимовыгодное и жизнеспособное решение проще достичь путем переговоров.

Преимуществом медиации является отсутствие формального подхода, поскольку сторонам предоставляется возможность найти компромисс и самостоятельно принять решение для урегулирования спора, выработать взаимоприемлемое для обеих сторон медиативное соглашение. Медиация предоставляет возможность выявить и устраниТЬ подлинные причины возникшего конфликта и условия, ему способствующие, на основе установления общего интереса и (или) схожих взаимных интересов спорящих сторон. Порой стороны лишь в процедуре медиации начинают понимать свои приоритеты и интересы противоположной стороны.

Медиация предоставляет возможность урегулировать не только трудовой спор в его узком, трудоправовом понимании, но также любой конфликт, не получивший еще правовой оценки, между нанимателем и работником [4].

Немаловажным фактором, указывающим на преимущества медиации, является снижение издержек на медиацию, данный способ сокращает время и финансовые затраты на разрешение спора.

Указанные преимущества свидетельствуют о перспективности внедрения данной процедуры в практику урегулирования трудовых споров и необходимости законодательного закрепления медиации в Трудовом кодексе Республики Беларусь какvnесудебного способа разрешении индивидуальных трудовых споров. Применение медиации в трудовых отношениях будет способствовать сохранению благоприятного микроклимата в трудовом коллективе, стабилизации социально-трудовых отношений, а также формированию правовой культуры субъектов трудовых правоотношений.

### **Список использованных источников**

1. О медиации : 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 (дата обращения: 10.11.2024).
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь (дата обращения: 10.11.2024).
3. Мотина, Е. В. Медиация (примирение) в трудовом праве: сравнительно-правовой аспект [по состоянию на 10.08.2010] / Е. В. Мотина // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь (дата обращения: 10.11.2024).
4. Каменков, В. С. Посредничество и медиация по трудовым спорам в Беларуси и за рубежом [по состоянию на 07.07.2014 г.] / В. С. Каменков // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь (дата обращения: 10.11.2024).