

ПРИМЕНЕНИЕ МЕДИАЦИИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Полякова Любовь Григорьевна,

старший преподаватель кафедры гражданского и хозяйственного права
МГУ имени А.А. Кулешова, Могилев, Беларусь
rplg2009.sk@yandex.by

Михайловская Вероника Юрьевна,

студент 4 курса специальности «Правоведение»
МГУ имени А.А. Кулешова, Могилев, Беларусь
veron_m16@mail.ru

В статье рассматриваются вопросы о применении процедуры медиации при разрешении трудовых конфликтов. Автором определяется место медиации в рамках трудового законодательства, ее особенности и преимущества над иными способами разрешения трудовых споров. Также в работе выясняется роль медиатора, анализируются его навыки.

Ключевые слова: медиация, посредник, трудовые правоотношения, индивидуальный трудовой конфликт, медиативное соглашение.

The article deals with the application of the mediation procedure in resolving labor conflicts. The author determines the place of mediation within the framework of labor legislation, its features and advantages over other ways of resolving labor disputes. Also, the role of the mediator is clarified in the work, his skills are analyzed.

Keywords: mediation, mediator, labor legal relationship, individual labor conflict, mediation agreement.

На сегодняшний день в Республике Беларусь имеет место достаточное количество нарушений трудовых прав работников, что предполагает поиск альтернативных путей разрешения соответствующих споров. Одним из таких альтернативных способов нам видится трудовая медиация.

Российский ученый Н.И. Минкина под трудовой медиацией понимает «самостоятельный внеюрисдикционный способ урегулирования индивидуальных трудовых споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими в переговорах взаимоприемлемого решения» [1].

В теории же трудовая медиация рассматривается как одно из перспективных направлений медиации. Следовательно, необходимо определить, имеет ли она место в рамках трудового законодательства Республики Беларусь и каковы ее преимущества в данной области.

Закон Республики Беларусь «О медиации» от 12.07.2013 г. № 58-3 (далее – Закон), содержит положение, что медиация применяется в целях урегулирования споров, возникающих также из трудовых правоотношений (п. 1 ст. 2). Однако данный Закон, кроме наличия общей нормы, не регламентирует особенности применения трудовой медиации, хотя и в контексте допускает ее использование в рамках трудового законодательства Республики Беларусь.

Обращаясь к Трудовому кодексу Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-3 (далее – ТК), мы видим, что *индивидуальные трудовые споры* по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются: 1) комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС); 2) судами (ст. 233 ТК).

Однако, как и любой другой конфликт, трудовой имеет свои специфические особенности (выраженное эмоциональное начало конфликта, личные негативные чувства сторон и т. д.), требующие специальных навыков при его разрешении. Следовательно, благоприятный исход конфликта имеет место быть лишь тогда, когда к его разрешению привлечено беспристрастное лицо, имеющее навыки в области не только юриспруденции, но и психологии.

Медиатор, прошедший курс психологической подготовки, мог бы найти подход к эмоционально неустойчивым сторонам, вывив бы их тем самым на конструктивный диалог.

Ведь не случайно споры, вытекающие именно из семейных и трудовых отношений, как правило, характеризуются ярко выраженной эмоциональной окраской, поскольку в жизни любого человека семья и трудовая деятельность имеют первостепенное значение [2].

Процедура медиации имеет также ряд других преимуществ над разрешением трудовых конфликтов посредством привлечения КТС. Эти преимущества видятся в следующем.

КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя и действует один год (ст. 235 ТК). В данном случае мы видим, что стороны трудового конфликта не вправе самостоятельно выбрать посредника, что может сказаться как на результатах спора, так и на эмоциональном комфорте сторон при процедуре его разрешения. В свою очередь, негативные последствия на результат может также оказать возможное отсутствие беспристрастности членов КТС (представители профсоюза выступают на стороне работника, а представители нанимателя – на стороне последнего). Отдельное внимание необходимо также уделить непосредственно процедуре разрешения конфликта при помощи КТС: она носит формальный, «сухой» характер, без возможности нейтрального индивидуального подхода к сторонам спора. Однако, что касается логического завершения спора путем обращения к КТС, то ее решение является обязательным для сторон, в то время как исполнение медиативного соглашения основывается на принципе добросовестности.

Обращение в суд для урегулирования трудового конфликта, как «последней» инстанции, видится нам только в том случае, когда в силу своей природы такой конфликт невозможно разрешить посредством медиации или КТС (недействительность трудового договора, противоречие решения КТС действующему законодательству и т. п.).

Такое положение дел поможет, во-первых, разрешить конфликт благоприятно для обеих сторон, позволит сохранить между ними не только деловые, но и человеческие отношения; во-вторых – снизить нагрузку на суды.

Таким образом, если Закон «О медиации» допускает ее применение в различных сферах, то, по нашему мнению, необходимо ввести соответствующие нормы, которые, во-первых, закрепили бы правило об обязательном применении медиации при разрешении трудовых конфликтов (с определением круга дел, к которым она может применяться); во-вторых, определили бы четкий порядок ее проведения с учетом особенностей трудовых правоотношений.

Также логичным видится внесение изменений в ст. 233 ТК. Предлагаем следующую редакцию указанной статьи:

«Индивидуальные трудовые споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения рассматриваются:

- 1) комиссиями по трудовым спорам;
- 2) судами;
- 3) медиаторами при применении процедуры медиации».

Тем не менее, несмотря на преимущества медиации над другими способами разрешения трудовых споров, для эффективного претворения в жизнь медиативного соглашения, а также бесспорного утверждения таких преимуществ, стоит придать ему обязательную силу и закрепить данное положение на законодательном уровне.

Список источников

1. Минкина, Н.И. Медиация в урегулировании трудовых споров: проблемы развития [Электронный ресурс] / Н.И. Минкина // Научная электронная библиотека «eLibrary.ru». – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20359700>. – Дата доступа: 18.05.2018.
2. Минкина, Н.И. Некоторые особенности применения медиации в урегулировании трудовых конфликтов [Электронный ресурс] / Н.И. Минкина // Научная электронная библиотека «Киберленинка». – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-osobennosti-primeneniya-mediatsii-v-uregulirovanii-trudovyh-konfliktov>. – Дата доступа: 18.05.2018.