

УДК 347.746.7

Медиация как способ разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров

Пехтерева Е.А.

Научный руководитель: ст. преподаватель Ясинская-Казаченко А.В.
Белорусский национальный технический университет

Проблема эффективного и быстрого разрешения трудовых споров является актуальной как для нанимателя, так и для работников. В настоящее время всё большее развитие получает процедура медиации.

Медиация – это процесс, в котором стороны встречаются для выработки взаимоприемлемого, жизнеспособного решения в условиях существующих между ними разногласий. Медиатор – это совместно избранный, беспристрастный, нейтральный специалист, выступающий посредником между спорящими сторонами.

Медиация как метод эффективного разрешения споров уже хорошо зарекомендовал себя в большинстве европейских государствах. Медиация, как самостоятельный способ внесудебного разрешения споров, появился в США в 60-х годах прошлого столетия, в качестве альтернативы дорогому и длительному судебному разбирательству. Семейные и трудовые конфликты были первыми и успешными сферами применения медиации.

Главное отличие медиации от других примиренческих процедур заключается в том, что помимо сторон спора, в урегулировании конфликта принимает участие независимый, нейтральный посредник - медиатор. Стороны вправе самостоятельно выбрать медиатора. В большинстве своем такого рода услуги оказываются опытными юристами, но юридическое образование не является обязательным условием, медиатор должен просто обладать высшим образованием. Главными требованиями к посреднику являются незапятнанная личная и деловая репутация, высокий моральный уровень, независимость и беспристрастность при выполнении своих действий. В 2004 г. в Брюсселе был принят Европейский кодекс поведения для медиаторов. Медиатор не несет ответственности за результат примиренческой процедуры, но от его профессионализма во многом зависит достижение положительного результата. В медиации

ции стороны самостоятельно вырабатывают взаимоприемлемое соглашение и несут ответственность за его выполнение.

Процедура медиации может быть использована как самостоятельная стадия рассмотрения индивидуальных трудовых споров (ИТС), так и с комиссией по трудовым спорам (КТС). В случае, когда в организации не может быть создана КТС, предлагаем процедуру медиации использовать как обязательную стадию досудебного разрешения спора.

В ст. 236 Трудового кодекса (ТК) указано, что КТС является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров для работников, которые являются членами профсоюза. Только после обращения в КТС при наличии неудовлетворяющего её решения работник имеет право обратиться в суд. Если же работник — не член профсоюза, то он вправе по своему выбору обратиться в КТС или в суд. На наш взгляд, нормы, закреплённые ст. 236 ТК о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров для работника-члена профсоюза, не предоставляют право выбора.

Поэтому необходимо на законодательном уровне предусмотреть в качестве обязательного первичного органа по рассмотрению трудовых споров КТС или медиатора.

Чтобы медиация стала выгодной спорящим сторонам, плата за услуги медиатора должна быть ниже, чем государственная пошлина при обращении в суд. Решениям, принимаемым в ходе процедуры медиации, необходимо придать обязательный характер.

Рассмотрение спора в суде и КТС возможно и без присутствия работника при наличии его письменного заявления с просьбой рассмотреть спор без него (ст. 237 ТК). Медиация же предполагает рассмотрение спора только в присутствии обеих сторон с целью достижения обоюдного соглашения.

В отличие от КТС процедура медиации является закрытой, ведь одним из основополагающим её принципом является конфиденциальность.

Кроме ИТС также возникают и коллективные трудовые споры. Ст. 377 ТК определяет коллективный трудовой спор как неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых соглашений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.

Трудовой кодекс Республики Беларусь предполагает медиацию как самостоятельную стадию разрешения коллективных трудовых споров. Но до настоящего времени процедура медиации ни разу не была использована. На практике стороны коллективных трудовых отношений предпочитают разрешать разногласия, возникающие внутри организации, без учета норм, предусмотренных Трудовым кодексом.

Таким образом, конфликт остается внутри организации, погашается лишь на некоторое время и вспыхивает вновь с новой силой. Следует отметить, что разногласия являются предпосылкой возникновения спора. Следовательно, урегулирование разногласий зачастую предотвращает возникновение спора и способствует снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Думаем, что целесообразным является возможность обращения к медиатору на стадии урегулирования разногласий, т.е. до момента регистрации коллективного трудового спора.

Медиация как способ разрешения споров активно используется в странах Западной Европы, США. В Беларуси медиация как процедура может приобрести громадное социальное значение в деле разрешения споров между нанимателями и работниками. Мирное регулирование трудовых отношений способствует развитию бизнеса, помогает созданию более благоприятных условий взаимодействия в трудовом коллективе. Она позволяет экономить время и денежные средства, сохранять деловую репутацию, разгружать систему судов от исковых заявлений.

Медиация является гибким способом урегулирования трудовых споров. На наш взгляд, может служить хорошей альтернативой КТС и суду при разрешении индивидуальных споров, а при коллективных трудовых спорах применение медиации позволит разрешить разногласия, недопуская их возникновения.

При успешном исходе медиации нет ни победителей, ни побеждённых, выигрывают все стороны, вовлеченные в спор.