

4. Постатейный комментарий к Закону Республики Беларусь «О третейских судах» / В. С. Каменков [и др.] // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2016.

Чудык-Белюсова Н. И.

Медиация в трудовом законодательстве Украины

Chudyk-Bilousova N.

Mediation in the Labour Legislation of Ukraine

The article studies the need to implement procedures for the settlement of collective labour dispute as a conflict of interest with the use of mediation. It has been established that conflicts of interest arise between the parties mainly in the period of preparation and discussion of the collective agreement. Settlement of disputes and solving such disputes shall be settled by separate, independent legislation specific procedures. Current Ukrainian legislation does not exclude the possibility of solving the collective labour dispute as a conflict of interest between the parties through mediation, which is often used in foreign countries. In the application of mediation (mediation) for resolving collective labour disputes have involved the employer, employees and «mediator» as a disinterested intermediary, whose main task is to assist the parties of the dispute to reach common understanding and a decision within the statutory method exists between the parties to the dispute through negotiations. On the basis of the study it is proved that the normative consolidation of mediation in labour law will help to harmonize the interests of parties of the collective labour dispute.

Исследуется необходимость внедрения процедуры разрешения коллективного трудового спора как конфликта интересов с применением процедуры медиации. Установлено, что конфликты интересов возникают между сторонами преимущественно в период подготовки и обсуждения коллективного договора. Урегулирование разногласий и решения таких споров осуществляется с помощью отдельных определенных законодательством самостоятельных процедур. Действующее законодательство Украины не исключает возможности решения коллективного трудового спора как конфликта интересов между его сторонами путем медиации, которая часто применяется в зарубежных странах. В процессе применения посредничества (медиации) при разрешении коллективного трудо-

вого спора должны участвовать работодатель, наемные работники и «медиатор» как незаинтересованный посредник, основным заданием которого является помощь сторонам спора в достижении взаимопонимания и решение в установленный законом способ существующего между сторонами спора путем переговоров. На основе проведенного исследования обосновано, что нормативное закрепление института медиации в трудовом праве будет способствовать согласованию интересов сторон коллективного трудового спора.

В последние годы приобретают актуальность научные исследования процедуры альтернативного разрешения споров с применением медиации. Возможность разрешения трудовых споров с применением медиации отсутствует в действующем трудовом законодательстве и не предусмотрена проектом Трудового кодекса Украины. Поэтому требуют обобщения позиции ученых и законодательства о возможности закрепления в действующем законодательстве процедур урегулирования конфликта интересов в трудовых отношениях с помощью медиации с учетом опыта зарубежных стран [1, с. 142].

Термин «медиация» (от лат. *mediation* — «посредничество») введен в научный оборот в 60-е гг. XX в. в США и, являясь институтом, широко распространен в англо-американской правовой системе, последовательно имплементируется в правовые системы романо-германской правовой семьи. Медиация успешно развивается в Бельгии, Германии, Норвегии, Финляндии, Франции, Польше, Республике Молдова. Интегрированные законы о медиации существуют в Австралии, Австрии, Аргентине, Болгарии, Боснии и Герцеговине, Венгрии, Канаде, Никарагуа и Хорватии [2, с. 14].

Медиацию преимущественно определяют как «посредничество», т. е. как «самостоятельную форму участия независимого посредника в разрешении коллективных трудовых споров и конфликтов, которая в обязательном порядке используется на протяжении всей процедуры разрешения споров и конфликтов» [3, с. 6]. В частном праве она является «одним из альтернативных (внесудебных) методов решения конфликтов, так как незаинтересованный посредник (медиатор) помогает его сторонам достичь путем переговоров добровольной и взаимовыгодной сделки» [4].

Согласно ст. 1 Соглашения Украины и ЕС 2014 г. его стороны обязались усилить сотрудничество в сфере правосудия, свободы и безопасности в целях обеспечения верховенства права и уважения к правам человека и основных свобод. Государствами—членами Европейского Союза отмечено, что обеспечение верховенства права и лучшего доступа к правосудию должно включать доступ как к судебным, так и к внесудебным методам урегулирования споров. Европейский совет 15 октября 1999 г. призвал государства-члены к внедрению альтернативных внесудебных процедур, среди которых основной является медиация [5]. О необходимости законодательного урегулирования и применения медиации в Украине отмечено в законодательстве [6; 7], в том числе и в утративших силу [8].

Действующее законодательство Украины не исключает возможности решения коллективного спора между его сторонами путем медиации. В процессе применения посредничества при разрешении такого спора фактически участвуют его стороны — работодатель, наемные работники и «медиатор» как незаинтересованное лицо (посредник). Его основным заданием является помочь сторонам спора достичь взаимопонимания и решить его путем переговоров в установленный законом способ.

Медиация по своей юридической природе является частноправовым явлением, и соответственно отношения медиации регулируются частноправовым, т. е. диспозитивным методом. В медиации выиграть могут обе стороны спора, так как каждая из них реализует собственные интересы. Процедура посредничества (медиации) должна заключаться в том, чтобы стороны с участием медиатора пришли к консенсусу в решении спора и достигли взаимопонимания. Посредник (медиатор) должен способствовать урегулированию спора, помогать сторонам спора в ходе дискуссии выявить их истинные интересы и потребности, найти решение, которое удовлетворит участников конфликта. Его основной задачей является примирение сторон конфликта. Законодательство отдельных стран четко закрепляет возможность урегулирования трудового спора, в том числе и путем медиации [9].

В трудовом праве правоотношения регулируют с помощью императивного и диспозитивного методов [10, с. 14—18]. Поэтому

трудовое законодательство содержит особенности применения процедуры медиации по трудовым спорам. Так, в процессе применения посредничества при разрешении коллективного трудового спора участвуют его стороны: работодатель, наемные работники и медиатор (незаинтересованный посредник), основной задачей которого является оказание помощи сторонам спора достичь взаимопонимания и решить установленным законом способом существующий спор путем переговоров. Благодаря медиации выигрывают обычно обе стороны, так как каждая из них реализует собственные интересы. По процедуре посредничества (медиации) стороны спора должны с помощью медиатора прийти к консенсусу в его решении и достичь взаимопонимания. Посредник способствует урегулированию спора, помогает сторонам в ходе взаимной дискуссии выявить их истинные интересы и потребности, найти решение, удовлетворяющее участников конфликта. Основной задачей медиатора является примирение сторон конфликта [11, с. 106].

Исходя из сущности процедуры посредничества (медиации), считаем, что действующее трудовое законодательство не совсем правильно определяет посредничество в системе процедур рассмотрения и разрешения трудовых споров. Участие посредника в урегулировании коллективного трудового спора не имеет самостоятельного значения, ведь он только обслуживает процесс переговоров между сторонами [12, с. 169]. В то же время посредника следует признавать самостоятельным субъектом урегулирования коллективного трудового спора, если в законодательстве будет закреплена возможность его привлечения на любом этапе переговоров между сторонами спора.

Несмотря на то, что в юридической литературе предложены различные подходы к выделению этапов посредничества (медиации) в трудовом споре, при разрешении спора с участием посредника следует различать: начало процедуры медиации, подготовку к медиации, рассмотрение спора, оформление результата рассмотрения спора.

Институт медиации в трудовых спорах закреплён, в частности, в гл. 17 Хозяйственного процессуального кодекса Республи-

ки Беларусь, Законе Республики Молдова «О медиации» [13], Законе Российской Федерации «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [14; 15]. Вопросы трудовой медиации также рассматриваются современными исследователями. Ее определяют как метод разрешения споров с привлечением посредника (медиатора), помогающим сторонам конфликта наладить процесс коммуникации, проанализировать конфликтную ситуацию таким образом, чтобы самим выбрать тот вариант решения, который удовлетворит интересы и потребности всех участников конфликта [16, с. 16].

В отличие от формального судебного или арбитражного процесса, во время медиации стороны достигают согласия сами, ведь медиатор не принимает решение за них. Процесс медиации в организации (*work-place mediation*) предусматривает решение конфликта, в котором сторонами являются представители одной организации. Медиатором может выступать внутренний или посторонний независимый медиатор. Такая медиация является частью системы управления конфликтами и может происходить в формате как общих, так и отдельных частных (медиатор—участник) встреч.

Каждой из сторон в медиации должны быть обеспечены равные возможности участвовать в дискуссии. Медиатор может проводить медиацию уместным для него способом, учитывая обстоятельства дела, пожелания сторон и необходимость быстрого и эффективного решения спора. Он не уполномочен принимать решения вместо сторон спора и может прекратить медиацию, если, по его мнению, стороны не прилагают достаточных усилий к разрешению спора.

Преимуществами медиации считают: экономию времени, снижение стоимости процесса разрешения спора, возможность влияния на результат, конфиденциальность процедуры, возможность сохранения или восстановления деловых отношений с партнерами, возможность предотвратить возникновение подобных конфликтов в будущем, гарантия исполнения решения (в случае успешной медиации). Недостатками медиации считают неурегулированность процедуры ее проведения в законодательстве и несогласие сторон на медиацию [17, с. 136].

В Украине разработали проекты законов «О медиации», предусматривающие внедрение медиации с целью примирения сторон и достижения согласия между ними с помощью посредника (медиатора) в спорных вопросах. Сначала разработанные проекты законов касались только споров, находящихся на рассмотрении в суде [18]. Впоследствии авторами был изменен подход и предложено проведение медиации в случае возникновения конфликта (спора) как до обращения в суд (третейский суд), так и во время или после судебного или третейского производства, включая исполнительное производство [19]. Предварительно авторы предполагали, что примирительную процедуру будет назначать только суд. Законопроект не предусматривал возможности сторон самостоятельно, по своему усмотрению обратиться к примирению вместо обращения в суд. Фактически в законодательстве Украины планировали ввести не примирительную процедуру в ее классическом виде (альтернатива судебному разбирательству), а предусмотрели возможность дополнительного способа разрешения споров, находящихся на рассмотрении в суде. Также предложили внесение изменений в законодательство относительно возможности урегулирования индивидуального трудового спора путем медиации и избрания медиатора для помощи в его разрешении. Комиссия по трудовым спорам или суд по соглашению сторон могут передать трудовой спор на медиацию [20; 21].

Несмотря на то, что порядок функционирования системы мероприятий по решению коллективных трудовых споров (конфликтов) определяется отдельным законом, в Трудовом кодексе Украины целесообразно закрепить возможность его урегулирования по процедуре медиации. Нормативное закрепление данного института будет способствовать согласованию интересов сторон индивидуальных и коллективных трудовых разногласий.

Список использованных источников

1. *Чудик-Білоусова, Н. І.* Правові засади вдосконалення процедури вирішення колективного трудового спору як конфлікту інтересів / Н. І. Чудик-Білоусова // Унів. наук. записки. — 2016. — № 1. — С. 141—153.

2. *Притика, Ю. Д.* Правовий режим медіації у законодавчих системах зарубіжних країн / Ю. Д. Притика // Малий і серед. бізнес (право, держава, економіка). — 2010. — № 3—4. — С. 12—16.

3. *Сокол, М. В.* Порядок вирішення колективних трудових спорів і конфліктів в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / М. В. Сокол; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. — К., 2010. — 20 с.

4. *Максимова, С. В.* Медіація / С. В. Максимова // Юридична енциклопедія: в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова) [та ін.]. — К.: Укр. енцикл., 2001. — Т. 3: К—М. — С. 610.

5. Directive 2008/52/EC of the European Parliament and of the Council of 21 May 2008 on certain aspects of mediation in civil and commercial matters // EUR-Lex [Electronic resource]. — URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:En:PDF>. — Date of access: 17.09.2015.

6. Конвенція про юрисдикцію, право, що застосовується, визнання, виконання та співробітництво щодо батьківської відповідальності та заходів захисту дітей від 19.10.1996 р. // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/973_002. — Дата доступу: 17.09.2016.

7. Концепція вдосконалення судівництва для утвердження справедливого суду в Україні відповідно до європейських стандартів від 10.05.2006 р. № 361/2006 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/361/2006>. — Дата доступу: 17.09.2016.

8. Про затвердження Стратегії інтеграції України до Європейського Союзу: Указ Президента України від 11.06.1998 р. № 615/98 // Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/615/98>. — Дата доступу: 17.09.2016.

9. О медиации: Закон Республики Казахстан от 28.01.2011 г. № 401—IV ЗРК // Информационное агентство Zakon.kz [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30927376. — Дата доступа: 17.09.2016.

10. *Попов, В. И.* Проблемы трудового права России / В. И. Попов. — М.: Изд-во МГУ, 2003. — 144 с.

11. Альтернативні способи вирішення трудових спорів: навч. посіб. / В. Бурак [та ін.]; під ред. У. Гельманна, П. Д. Пилипенка. — Хмельниц.: Хмельниц. ун-т упр. та права, 2015. — 171 с.

12. Сафонов, В. А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / В. А. Сафонов. — СПб., 2000. — 226 л.

13. О медиации: Закон Респ. Молдова от 03.07.2015 г. № 137 // Monitorul Oficial, Nr. 224—233 (21.08.2015) [Resursă Electronică] / Monitorul Oficial al Republicii Moldova. — Mod de acces: <http://monitorul.md/index/viewpdf/id/105/?lang=2>. — Accesat: 17.09.2016.

14. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федер. закон Рос. Федерации от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ: принят Гос. Думой 07.07.2010 г., одобрен Советом Федерации 14.07.2010 г. // Российская газета [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://rg.ru/2010/07/30/mediacia-dok.html>. — Дата доступа: 17.09.2016.

15. Хозяйственный процессуальный кодекс Республики Беларусь от 15.12.1998 г. № 219-З: принят Палатой представителей 11.11.1998 г., одобрен Советом Респ. 26.11.1998 г. [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Режим доступа: <http://etalonline.by/?type=text®num=НК9800219>. — Дата доступа: 17.09.2016.

16. Фокіна, Т. Альтернативні методи врегулювання трудових спорів / Т. Фокіна // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. — 2012. — № 5—6. — С. 14—18.

17. Запара, С. І. Окремі особливості запровадження медіації під час судового розгляду трудових спорів / С. І. Запара // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку: тези доп. і наук. повідомл. учасників VI Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Х., 3—4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. — К.: Право, 2014. — С. 135—139.

18. Про альтернативне вирішення спорів / Український центр медіації [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://ukrmediation.com.ua/ua/about_center/on_alternative_dispute_resolution/. — Дата доступа: 17.09.2016.

19. Про медіацію: проект Закону України, зареєстр. 17.12.2015 р. за № 3665 // Верховна Рада України [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=57463. — Дата доступа: 17.09.2016.

20. Про медіацію: проект Закону України, зареєстр. 27.03.2015 р. за № 2480 // Верховна Рада України [Електронний ресурс]. — Режим доступа: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54558. — Дата доступа: 17.09.2016.

21. Про медіацію: проект Закону України, зареєстр. 09.04.2015 р. за № 2480-1 // Верховна Рада України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=54758. — Дата доступу: 17.09.2016.

Шепилло М. В.

**О правовом регулировании
порядка разрешения трудовых споров**

Shepilla M.

**On Legal Regulation
of the Labour Disputes Settlement**

This article deals with the legal regulation of the settlement of labour disputes. Ways to resolve labour disputes in the Republic of Belarus are studied. An alternative procedure for resolving labour disputes is covered, problems of using this procedure are identified.

В данной статье рассмотрено правовое регулирование порядка разрешения трудовых споров. Изучен порядок разрешения трудовых споров в Республике Беларусь. Рассмотрен альтернативный порядок разрешения трудовых споров, выявлены проблемы применения данного порядка.

В нынешних условиях особую значимость приобретает своевременное и объективное разрешение трудовых споров. Надлежащее правовое обеспечение защиты трудовых прав и законных интересов работников и нанимателей способствует повышению эффективности наемного труда, развитию национальной экономики, социальному миру в обществе.

Трудовые споры — это неурегулированные разногласия между сторонами трудового договора по вопросам применения норм трудового законодательства, установления новых или изменения существующих условий труда.

Возникновение трудовых споров обусловлено объективными и субъективными причинами. Объективные причины вытекают из экономической сущности трудовых отношений, основанных на договоре найма рабочей силы, и связаны с несовпадением экономических интересов работников с интересами организации.