

Литература

1. Свод законов Российской империи. Т. I. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://civil.consultant.ru/reprint/books/169/12.html#img13>. – Дата доступа: 11.11.2019.
2. Васьковский, Е. В. Руководство к толкованию и применению законов: для начинающих юристов / Е. В. Васьковский. – М. : ЛЕНАНД, 2016. – 160 с.
3. Трубецкой, Е. Н. Лекции по энциклопедии права / Е. Н. Трубецкой. – М. : ЛИБРОКОМ, 2019. – 232 с.

О некоторых вопросах применения процедуры медиации для урегулирования коллективных трудовых споров

*Жвирбля Н. О., магистрант ГрГУ им. Я. Купалы,
науч. рук. Вартамян А. М., канд. юр. наук, доц.*

Конфликты работодателей с работниками возникают вне зависимости от масштабов деятельности и организационно-правовых форм и форм собственности работодателя. И работники, и работодатели заинтересованы в оперативных и эффективных способах разрешения конфликта [1, с. 35].

В мировой практике сложилось восприятие медиации как альтернативного варианта любому директивному способу разрешения споров, когда спорящие стороны непосредственно влияют на его результат, при этом третье лицо (медиатор) не наделено полномочиями по принятию соответствующих решений [2, с. 43].

В настоящее время одной из существующих проблем является решение коллективных трудовых споров. Важно помнить, что именно в трудовом праве примирительные процедуры получили наиболее детальную законодательную регламентацию по сравнению с вопросами примирения в других отраслях права.

Как отмечают российские ученые, переговоры в коллективных трудовых спорах проводятся во время конфликта интересов (экономические конфликты). Они возникают при заключении коллективного договора по поводу будущих условий. В таких случаях трудно применить нормы законодательства, поэтому окончательное решение – это совместный результат действий работодателя и работников.

Решение конфликта путем переговоров является наиболее результативным и распространенным инструментом в урегулировании коллективных трудовых споров. Именно здесь и возможно применение процедуры медиации. Медиация – это особый вид переговоров, с участием третьей нейтральной стороны.

Стоит обратить внимание на то, что медиация была бы более выгодна для работодателя в решении коллективных споров, чем участие его в примирительной комиссии, т.к. работодатель не станет избегать участия в процедуре медиации, ведь она является эффективным методом разрешения противоречий и основным ее принципом является добровольность сторон. Медиативный процесс при решении коллективного спора также может позволить снизить количество участников, а в дальнейшем сделать спор индивидуальным [3, с. 33].

Директор Центра развития переговорного процесса и мирных стратегий Санкт-Петербургского государственного университета А. Д. Карпенко отмечает: «Опыт показывает эффективность переговорного процесса и медиации в коллективных спорах и во время забастовок» [3, с. 35]. Но необходимо учесть проблему организации медиации, а именно появление в трудовом конфликте третьей стороны.

В мировой практике примирительные процедуры, в том числе медиация, являются способом разрешения в первую очередь коллективных трудовых споров. Стоит отметить, что институт медиации в данном направлении эффективно функционирует в США, Германии, Великобритании, Южной Кореи и других странах [4].

Таким образом, существуют дискуссионные вопросы в части правового регулирования, а также в части возможности применения процедуры медиации к отдельным видам коллективных трудовых споров. Полагаем, что детальный анализ зарубежного опыта мог бы в дальнейшем стать основой для применения процедуры медиации к данной категории конфликтов в Республике Беларусь.

Литература

1. Кирейчикова, И. Н. Необходимость применения примирительных процедур (медиации) при разрешении конфликтов в сфере трудовых отношений / И. Н. Кирейчикова // Примирительные процедуры (медиация) в социально-правовой сфере: теория, практика урегулирования споров, перспективы развития : сб. науч. ст. ; Перм. гос. нац. исслед. ун-т ; редкол.: В. А. Леденцова, С. И. Реутов, Л. А. Соболева. – Пермь, 2017. – С. 34–37.

2. Алексеева, Т. В. Некоторые аспекты интеграции институтов альтернативного разрешения споров в правовую среду современной России / Т. В. Алексеева // Арбитражный и гражданский процесс. – 2016. – № 12. – С. 43–44.

3. Карпенко, А. Д. Профсоюзный тупик. Право и медиация в коллективных трудовых спорах / А. Д. Карпенко // Медиация и право. – 2010. – № 2. – С. 29–35.

4. Каменков, В. С. Посредничество и медиация по трудовым спорам в Беларуси и за рубежом / В. С. Каменков // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.