

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования
«Полоцкий государственный университет»

Региональный учебно-научно-практический Юридический центр

ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ В ПРАВЕ

Материалы международной
научно-практической конференции,
посвященной 20-летию юридического факультета
и 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 6–7 октября 2017 г.)

В трёх томах
Том 2

Новополоцк
2017

УДК 34(082)
ББК 67я43

Рекомендован к изданию
советом юридического факультета
Полоцкого государственного университета (протокол № 7 от 04.09.2017 г.)

Редакционная коллегия:

И. В. Вегера, кандидат юридических наук, доцент (отв. редактор);
Д. В. Щербик, кандидат юридических наук, доцент;
В. А. Богоненко, кандидат юридических наук, доцент;
Е. Н. Ярмоц, кандидат юридических наук, доцент;
П. В. Соловьёв, магистр юридических наук

Рецензенты:

Г. А. Василевич, доктор юридических наук, профессор;
Т. И. Довнар, доктор юридических наук, профессор;
В. М. Хомич, доктор юридических наук, профессор

Традиции и инновации в праве : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвящ. 20-летию юрид. фак. и 50-летию Полоц. гос. ун-та, Новополоцк, 6–7 окт. 2017 г. : в 3 т. / Полоц. гос. ун-т, Регион. учеб.-науч.-практ. Юрид. центр ; редкол.: И. В. Вегера (отв. ред.) [и др.]. – Новополоцк : Полоцкий государственный университет, 2017. – Т. 2. – 288 с.

ISBN 978-985-531-570-5.

Предложены материалы, в которых обсуждаются проблемы юридической науки и практики с позиций преемственного и инновационного развития национальных правовых систем и международного права.

Адресован научной юридической общественности, практическим работникам, преподавателям, студентам юридических факультетов, слушателям переподготовки по специальности «Правоведение», а также всем, кто интересуется актуальными проблемами в праве.

УДК 34(082)
ББК 67я43

ISBN 978-985-531-570-5 (Т. 2)
ISBN 978-985-531-568-2

© Полоцкий государственный университет, 2017

**МЕДИАЦИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ:
ВНЕДРЕНИЕ ОПЫТА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН***Д.С. Мартиновская,**магистрант юридического факультета, Белорусский государственный
экономический университет*

Согласно статье 1 Закона Республики Беларусь от 12.07.2013 № 58-З «О медиации», медиация – это переговоры сторон с участием медиатора в целях урегулирования спора сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения [1]. Около 30% споров разрешаемых посредством медиации, приходится на трудовые споры, более 80% которых завершаются подписанием медиативного соглашения. Исполнение данного соглашения имеет большую эффективность, так как в его основу ложится решение, выработанное посредством согласования воли, как работника, так и нанимателя.

В отличие от Республики Беларусь, процедура медиации применяется для разрешения до 90% трудовых споров в ряде зарубежных стран, например, в США, Великобритании, Китае, Франции, Германии, Австрии.

В США основным инструментом разрешения трудовых конфликтов выступают многочисленные государственные и частные организации, оказывающие услуги медиации. Наиболее известными являются Федеральная служба посредничества и примирения и Научный и образовательный проект в сфере медиации. В Англии действует аналогичная Служба консультации, примирения и арбитража (ACAS). Действующая практика показывает, что любая жалоба, поданная в основной орган по рассмотрению трудовых споров в Англии – Трудовой трибунал, регистрируется и автоматически направляется в ACAS. Лишь после неудачной попытки урегулирования конфликта в ACAS спор передается в Трудовой трибунал. Схожие организации существуют и в некоторых европейских странах, например, Австрии, Финляндии, Швеции. Процедура медиации активно применяется в качестве инструмента урегулирования конфликтов внутри организаций, где ее осуществляют специальные должностные лица или подразделения. Такие органы действуют, например, в Министерстве здравоохранения и Агентстве по социальным выплатам Великобритании, в ряде организаций Германии и Италии [2].

Применительно к Республике Беларусь эффективным видится внедрение должности медиатора в структуру крупных предприятий различной формы собственности, что позволило бы соблюдать интересы как нанимателя, так и работников, избегать внутренние межличностные конфликты, затрудняющие производственные процессы, и сохранять репутацию предприятия.

Интересным видится опыт США, Франции и Германии в применении процедуры медиации для такого вида трудовых споров как моббинг, когда один работник подвергается психологическому давлению со стороны другого работника. Статья L4121-1 Трудового кодекса Франции закрепила обязанность нанимателя принимать все необходимые меры для урегулирования ситуации, когда психическому здоровью работника может быть нанесен какой-либо вред со сто-

роны трудового коллектива. Процедура медиации в этом случае направлена на устранение причин конфликта между работниками [3].

Для Беларуси проблема моббинга является актуальной и зачастую становится причиной для прекращения трудовых отношений в силу отсутствия действенного механизма разрешения такого рода конфликтов. Применение процедуры медиации в таких ситуациях способно снизить психологический террор и повысить корпоративную культуру в целом. Однако, в силу менталитета белорусского народа, маловероятно урегулирование проблемы моббинга посредством обращения к третьему лицу - медиатору. Наиболее предпочтительным в этой связи может стать совмещение должности штатного юриста организации, имеющего наибольший авторитет среди работников, и медиатора, что позволит повысить доверие работников к процедуре медиации.

Для внедрения практики урегулирования споров внутри организации посредством процедуры медиации необходимым видится разработка и издание в организации локального нормативного правового акта, регулирующего процедуру обращения к медиации, а также включение медиативной оговорки в трудовые договоры с работниками и повышение уровня их информированности об эффективности такого рода методов разрешения конфликтов.

Весьма специфичным, но практически удобным для сторон спора является проведение процедуры медиации посредством применения электронных средств связи. Например, в США распространена кибер-медиация, осуществляемая с использованием сети Интернет. Основными преимуществами данного способа можно назвать возможность сторон спора выбрать время проведения процедуры вне зависимости от текущего местоположения и возможность быстрого обмена материалами для всестороннего разрешения конфликта [4]. В Республике Беларусь кибер-медиация может быть применима в организациях, осуществляющих свою деятельность или имеющих работников на территории нескольких государств, когда проведение процедуры медиации в одном месте сопряжено с большими временными или денежными затратами.

Итак, опыт иностранных государств по разрешению трудовых конфликтов посредством процедуры медиации должен быть внедрен в Республике Беларусь для перехода сторон от споров и судебных разбирательств к согласованному и взаимовыгодному сотрудничеству.

Список использованных источников:

1. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.
2. Калашникова, С. И. Медиация трудовых споров: зарубежный опыт и перспективы развития в РФ / С. И. Калашникова // Третейс. суд. – 2009. – № 6. – С. 113–122.
3. Филипова, И. А. Применение медиации в трудовом праве: опыт Франции / И. А. Филипова // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2016. – № 2. – С. 168–172.
4. Таранова, Т. С. Альтернативное разрешение споров с применением электронных средств связи / Т. С. Таранова // Журнал Вестник Высшего хозяйственного суда Республики Беларусь. – 2013. – №10. – С. 35–40.

Научное издание

**ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ
В ПРАВЕ**

Материалы международной
научно-практической конференции,
посвященной 20-летию юридического факультета
и 50-летию Полоцкого государственного университета

(Новополоцк, 6–7 октября 2017 г.)

В трех томах

Том 2

Текст печатается в авторской редакции

Ответственный за выпуск *И. В. Вегера*

Техническое редактирование *Т.А. Дарьяновой*
Компьютерная верстка *П. В. Соловьёва*
Дизайн обложки *М. С. Мухоморовой*

Подписано в печать 20.09.2017. Формат 60×84 ¹/₁₆. Бумага офсетная. Ризография.
Усл. печ. л. 16,71. Уч.-изд. л. 18,64. Тираж 145 экз. Заказ 1075.

Издатель и полиграфическое исполнение:
учреждение образования «Полоцкий государственный университет».

Свидетельство о государственной регистрации
издателя, изготовителя, распространителя печатных изданий
№ 1/305 от 22.04.2014.

ЛП № 02330/278 от 08.05.2014.

Ул. Блохина, 29, 211440, г. Новополоцк.