

М. В. Новицкая
старший научный сотрудник отдела организации
научной, международной и издательской деятельности
Могилевского института МВД

ПРИНЦИПЫ ПРОЦЕДУРЫ ПОСРЕДНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

PRINCIPLES OF MEDIATION PROCEDURE IN THE PROCESS OF SETTLEMENT OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES

***Аннотация.** В статье на основе анализа исследований в области применения процедур посредничества и медиации выделены основные принципы проведения посредничества при урегулировании коллективных трудовых споров, раскрыто их содержание и сделан вывод о необходимости их нормативного закрепления.*

***Ключевые слова:** коллективный трудовой спор, посредничество, принципы процедуры посредничества, добровольность, конфиденциальность, сотрудничество, добросовестность и равноправие сторон, беспристрастность и независимость посредника.*

***Annotation.** The article, based on the analysis of research in the field of mediation and mediation procedures, highlights the basic principles of mediation in the settlement of collective labor disputes, reveals their content and concludes that they need to be normalized.*

***Keywords:** collective labor dispute, mediation, principles of mediation procedure, voluntariness, confidentiality, cooperation, integrity and equality of the parties, impartiality and independence of the mediator.*

В основе трудового конфликта лежит несовпадение интересов работников и нанимателей, возникновение которого определяется, как правило, разногласиями сторон по поводу установления, изменения, социально-экономических условий труда и быта работников, заключения изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений (коллективные трудовые споры), а также в связи с толкованием и применением юридических норм (индивидуальные трудовые споры).

В перечне указанных выше разногласий именно коллективные трудовые споры, в случае несвоевременности их урегулирования, несут в себе наибольшую опасность. Они способны оказывать негативное

влияние на процесс взаимодействия сторон спора, обостряя их противостояние, тормозя производственный процесс, а также угрожают стабильности социальных отношений, что актуализирует необходимость совершенствования механизма их урегулирования.

Природа коллективного трудового спора предполагает применение примирительно-посреднических процедур для его урегулирования, поскольку, как отмечает Б. Б. Синьков, основу требования в этих спорах составляет справедливость, воспринимаемая конфликтующими сторонами по-разному [1, с. 683]. Следовательно, разрешение спора на основании только правовых норм невозможно, а это значит, что стороны должны прийти к согласию через примирительные процедуры — урегулированную нормативными правовыми актами определенную последовательность действий спорящих сторон как между собой, так и с нейтральной стороной, направленную на устранение разногласий на основе компромисса. В трудовом законодательстве Республики Беларусь к примирительным процедурам отнесены: примирительная комиссия, посредничество, арбитраж. Примирительная комиссия является обязательным этапом урегулирования коллективного трудового спора, в отличие от двух других, которые играют факультативную роль. Несмотря на это, как посредничество, так и трудовой арбитраж имеют огромный потенциал для примирения сторон.

Процедура посредничества представляет собой факультативный этап разрешения коллективного трудового спора с привлечением посредника, который посредством анализа конфликтной ситуации оказывает сторонам спора помощь в налаживании коммуникации для урегулирования спора, предлагает варианты решения, удовлетворяющие интересам обеих сторон и обеспечивающие сохранение социально-партнерских отношений. В отличие от арбитражного процесса во время посредничества стороны достигают согласия сами — посредник не принимает решение за них, а лишь вносит предложения по спору.

Как и любая сфера деятельности, посредничество подчиняется основополагающим началам его осуществления, т. е. принципам, совокупность которых отражает сущность и социально-юридическую природу данного правового явления, особенности правового регулирования процедуры посредничества, задает основы организации и проведения, выделяет ее среди других видов примирительных процедур, а также предопределяет пути дальнейшего развития.

Анализ исследований в области применения процедур посредничества и медиации позволяет выделить базовые принципы проведения посредничества: добровольности, конфиденциальности, сотрудничества,

добросовестности сторон, равноправия сторон, беспристрастности, независимости посредника.

Принцип добровольности проявляется на всех этапах и стадиях посредничества и выражается в том, что посредничество возможно только на основании взаимного согласия сторон, а его продолжение должно зависеть от волеизъявления сторон, поскольку стороны спора вправе в одностороннем порядке выйти из процедуры. Решение о выборе и участии конкретного посредника в процедуре принимаются обеими сторонами также добровольно. Более того, добровольность отражается в порядке принятия предложений посредника: согласиться либо отказаться с предложениями посредника решают сами стороны без какого-либо давления извне.

Соблюдение принципа конфиденциальности является профессиональной обязанностью посредника. Разглашению не подлежит порядок проведения процедуры, а также информация, полученная в ходе проведения консультаций со сторонами (в том числе и конфиденциальных), относящаяся к процедуре посредничества, если стороны не договорились об ином.

Следующим важным принципом посредничества является принцип сотрудничества. Согласно словарю русского языка С. И. Ожегова, под понятием «сотрудничать» понимается «работать вместе, принимать участие в общем деле» [2, с. 741]. Указанное означает, что сотрудничество возникает между двумя или более лицами в рамках совместной деятельности и требует наличия общей цели. При этом, как отмечает Е. А. Мионов, этого недостаточно для эффективного взаимодействия, а потому понятие «сотрудничество» должно включать в себя не только деятельность, но и отношения между участниками. Данный автор определяет сотрудничество как «взаимодействие социальных субъектов (личностей, групп, организаций, социальных общностей), характеризующееся их совместной деятельностью по достижению общих целей и формированием позитивных отношений между ними» [3, с. 11]. Формирование «позитивных отношений» между сторонами возможно, если они, отставив свои интересы, принимают во внимание нужды и желания оппонентов и готовы к поиску приемлемого для всех решения.

Урегулированию коллективного трудового спора способствует готовность сторон честно и открыто участвовать в процедуре посредничества, прилагая максимум усилий для примирения, уважительное отношение друг к другу и посреднику, добросовестное выполнение принятого на основе предложений посредника решения. Посредничество не может

быть использовано для введения в заблуждение другой стороны в намерении примирения. Указанное является содержанием принципа добросовестности.

Принцип равноправия сторон в посредничестве проявляется в обеспечении равных условий проведения данной процедуры: стороны пользуются равными правами при выборе кандидатуры посредника, в процессе всей процедуры, в своей позиции в споре, способах и средствах ее отстаивания, в оценке условий соглашения об урегулировании спора, а также несут равные обязанности. Данный принцип тесно связан с принципом беспристрастности посредника, поскольку посредник обязан проводить процедуру в интересах сторон, то он не имеет права ставить какую-либо из сторон в преимущественное положение, ущемлять права и законные интересы одной из сторон, оценивать действия какой-либо стороны с позиции правильности или справедливости. Помимо этого, сущность принципа беспристрастности заключается в отсутствии у посредника личных и деловых отношений с любой из сторон, корыстной или иной заинтересованности в исходе спора.

В случае наличия или появления обстоятельств, влияющих на нейтральность посредника, он обязан прекратить процедуру посредничества.

Для обеспечения прав и интересов сторон спора важным принципом является принцип независимости посредника, который заключается в недопустимости вмешательства в его деятельность в любой форме, оказания морально-психологического и иного давления как сторонами спора, так и любыми иными лицами.

В заключение следует отметить, что посредничество является одной из эффективных процедур урегулирования споров, применение которой способствует укреплению законности и стабилизации правовых отношений. В трудовом праве Республики Беларусь посредничество как развивающийся правовой институт требует детальной проработки, вызывая необходимость определения и нормативного закрепления его основополагающих начал (принципов), как движущей силы, импульса дальнейшего совершенствования и практического применения.

Список основных источников

1. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / под общ. ред. Л. И. Липень. — Минск : Амалфея, 2020. — Т. 2. — 768 с.
2. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов. — 8-е изд., стер. — М., 1970. — 900 с.
3. Миронов, Е. А. Диалектика взаимодействия: сотрудничество и конфликт / Е. А. Миронов // Вестн. СПбГУ. Сер. 16. — 2012. — Вып. 3. — С. 8–14.