

МЕДИАЦИЯ КАК МЕТОД РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Савина А.Н.,

научный руководитель канд. филос. н., доцент Дуреева Н.С.

Сибирский Федеральный Университет

Трудовые споры занимают значительное место в конфликтах, имеющих правовой характер. С 1 января 2011 г. в России действует Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». Как следует из части 1 статьи 1 Федерального закона, он разработан для применения в Российской Федерации альтернативной процедуры урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица - медиатора (процедуры медиации), содействия развитию партнерских деловых отношений и формированию этики делового оборота, гармонизации социальных отношений.

Медиация - это способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения, иными словами, это альтернативная суду процедура разрешения споров с участием третьей нейтральной, беспристрастной стороны, не заинтересованной в конфликте, которая помогает сторонам выработать соглашение.

В судебном разбирательстве стороны полностью делегируют полномочия разрешения своего спора третьему лицу - судье, который будет выносить решение, опираясь на право. И это решение обязательно будет односторонним, в нем всегда будет правый и виноватый, выигравшая и проигравшая сторона.

В медиации выиграть могут обе стороны, каждая из сторон реализует свои интересы. Процедура медиации основана на том, что стороны при участии медиатора должны прийти к консенсусу и достигнуть взаимоприемлемое соглашение. Медиатор не является арбитром, а лишь способствует урегулированию спора, помогает сторонам спора в ходе дискуссии выявить их истинные интересы и потребности, найти решение, удовлетворяющее всех участников конфликта. В этом заключается основная задача медиатора.

На первый взгляд может показаться, что в случае если стороны заинтересованы в разрешении трудового спора, они могут прийти к его решению без участия медиатора - путем переговоров. Однако, в ряде случаев кажущаяся простота на практике приводит к тому, что вместо разрешения спора стороны в ходе переговоров лишь усугубляют конфликт. Известны случаи, когда вместо одного судебного спора в результате неверных действий той или иной стороны конфликт разветвлялся и к требованиям работника, например, о взыскании премии, добавлялись иные споры - о восстановлении на работе, возмещении вреда здоровью морального ущерба и т.п.

На практике переговоры ведутся сторонами самостоятельно - т.е. отсутствует нейтральная фигура, способствующая посмотреть на проблему со стороны, для которой в споре нет правой и неправой стороны.

В результате в ходе переговоров работник и работодатель допускают типичную ошибку, воспринимая переговоры как способ высказать друг другу в лицо взаимные претензии. Если в ходе подобных переговоров на стороне работника или работодателя нет человека, понимающего тупиковость развития коммуникаций в заданном направлении, то трудовой конфликт из правового поля может перерасти в личную вражду, с угрозами, обращениями в милицию, письмами контрагентам, новыми исками в суд и т.п.

Профессиональный медиатор не связан симпатиями к той или иной стороне. Даже если он является юристом, то всё равно остается нейтральным к каждой из сторон, поскольку на нем не лежит ответственности действовать в интересах той или иной стороны, добиваясь заранее согласованного результата. Для него клиентами являются обе стороны.

Разрешение конфликта с помощью комиссии по трудовым спорам (далее - КТС) похоже на медиацию тем, что и медиатор, и КТС привлекаются в качестве независимых арбитров по инициативе работников и (или) работодателя для решения индивидуальных трудовых споров. Различия заключаются в том, что, во-первых, КТС образуется из представителей работников и работодателя (ст. 384 ТК РФ), т.е. является внутренним органом, который так или иначе зависим от работодателя. Во-вторых, решение КТС может быть приведено в исполнение в принудительном порядке судебным приставом (ст. 389 ТК РФ). В-третьих, перед медиатором стоит задача примирить стороны спора, а перед КТС такой задачи не стоит. Введение возможности использования процедуры медиации при разрешении трудовых споров, казалось бы, должно существенно повысить количество споров, решаемых во внесудебном порядке. Однако, как показывает практика, несмотря на многочисленные преимущества медиации перед судебным процессом, пока процедура медиации не нашла широкого распространения. Наименее востребованной оказалась данная процедура при разрешении споров в трудовых и связанных с ними отношениях: в проведенном Верховным Судом Российской Федерации обобщении практики применения Федерального закона № 193-ФЗ, примеров разрешения трудовых споров не значится. И это несмотря на то, что суд зачастую не является оптимальным для сторон средством разрешения индивидуального трудового спора и часто приводит к значительным судебным издержкам, волоките, наносит невосполнимый вред межличностным или деловым отношениям, а также придает нежелательную огласку обстоятельствам спор.

Именно медиация может способствовать нахождению разумного и оптимального баланса интересов работников и работодателя и предотвращать судебные разбирательства, которые вредят репутации конкретной компании. В предпринимательских отношениях важно сохранить доброе имя компании, что гарантирует конфиденциальный характер медиации.

Если на этапе своего становления альтернативные формы разрешения споров вызывали некие сомнения в своей эффективности, то за непродолжительный срок своего существования они способны доказать свою состоятельность и эффективность. Принимая Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)», законодатель стремился сформировать новую культуру разрешения споров.

Применительно к процедуре медиации в сфере трудовых отношений, нужно отметить, что она способствует поддержанию в рабочем коллективе нормального климата. Но дело в том, что в таком виде, в котором медиация существует в России в настоящее время, она практически мало применима к трудовым спорам. Именно поэтому развитие института медиации должно стать одним из приоритетных направлений совершенствования существующих способов и процедур рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Безусловно, альтернативные способы разрешения споров в России будут получать более широкое распространение по мере развития институтов гражданского общества и повышения уровня правосознания граждан. Но для внедрения данных институтов в жизнь необходима государственная воля, которая бы отражалась в нормах, разработанных с учётом как международного опыта, позиций научного сообщества, так и с учётом российских экономических, политических и социокультурных реалий.

Таким образом, применение процедуры медиации - это реальная возможность принятия «правильных» решений по трудовым спорам.

Список литературы и источников.

1. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» № 193-ФЗ от 27 июля 2010 года, вступивший в силу 1 января 2011 года // «Российская газета», № 5247, 30 июля 2010 г.

2. Зайцева Л.В. Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях. СПС Консультант Плюс.

3. Тихонова Е.В., Старостин М.Е., Лазарева О.В Комментарий к Федеральному закону от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». СПС Консультант Плюс, 2011.

4. Шамликашвили Ц.А. Основы медиации как процедуры урегулирования споров. Научно-методический центр медиации и права.

5. Енютина Г. Медиация в трудовых спорах: третий не лишний. «Кадровик.ру», 2011, № 5