

Секция «Юриспруденция»

Медиативные технологии в трудовых и непосредственно связанных с ними отношениях

Адамьян Роксана Игоревна

Студент

филиал ФГБОУ ВПО "Кубанский Государственный Университет" в г. Армавире ,

Юридический факультет, Армавир, Россия

E-mail: roksana1995@bk.ru

Институт медиации в России связан с Федеральным законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации). Этот закон устанавливает медиацию в качестве института российского права. В настоящее время на основании Послания Президента РФ и в соответствии с распоряжением Правительства РФ разрабатывается комплекс мер по внедрению медиации в практику деловых отношений и установлению её в качестве обязательной досудебной стадии урегулирования правовых споров.

В названии Закона № 193-ФЗ не случайно указано понятие «урегулирование». Далеко не всегда спорящие стороны могут получить удовлетворение требований, заявленных на рассмотрение государственного органа. Это касается практически всех споров, не исключением являются и трудовые споры. В сфере трудовых отношений в спор неизменно вмешивается «личное», потому что для многих факт существования личных отношений — это определённый способ мотивации к жизни, к удовлетворению своих интересов, амбиций в труде, даже учитывая, что Конституция РФ устанавливает лишь право на труд, а не его обязанность. В трудовых отношениях работник и работодатель реализуют свои способности к труду, каждый в той мере, какую роль они играют: первый — реализуя право на труд в рамках заключённого трудового договора, второй — устанавливая правила применения труда в коллективе, разрабатывая проекты трудовых договоров и выплачивая заработную плату за выполненный труд.

Медиация (от лат. mediatio) - посредничество. В широком смысле под медиацией можно понимать такую технологию переговорного процесса, когда усилия его участников организуются и координируются независимым посредником, "нейтральным третьим лицом, не обладающим полномочиями по разрешению спора естественно, что всякое взаимодействие хотя бы двух сторон, имеющих личные интересы, способно породить конфликт. [1]

Итак, каким же образом и в каких случаях медиация может быть применима к трудовым и непосредственно связанным с ними правоотношениям?

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)") Законом регулируются отношения, связанные с применением процедуры медиации, и к спорам, возникающим из трудовых правоотношений. [2]

Трудовой кодекс РФ в ст. 381 определяет индивидуальный трудовой спор как неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по

рассмотрению индивидуальных трудовых споров. [7] Таким образом, трудовой спор с юридической точки зрения возникает только по обращению стороны в орган по рассмотрению трудового спора, т.е. в комиссию по трудовым спорам или суд. При этом нельзя не заметить, что это узко юридический, формальный подход. Он хорош для построения юридических конструкций, но не всегда представляется эффективным для решения фактических, неформальных проблем.

Поскольку сегодня в обществе не сформирована практика вне юрисдикционного урегулирования споров, то медиативные процедуры могут быть востребованы после обращения работника в комиссию по трудовым спорам или суд.[4]

В этом случае КТС может стать местом для переговоров, в том числе и с участием посредника.

Но стоит обратить внимание на то, что принятие Закона о медиации никак не повлияло на нормы Трудового кодекса, определяющие порядок разрешения индивидуальных трудовых споров. [1]

Что касается перспектив применения медиации по трудовым спорам, поступившим на рассмотрение суда, то здесь следует отметить следующее. На предложение судьи о проведении медиации стороны (при условии их достаточной информированности относительно указанной процедуры) могут ответить согласием при наличии нескольких условий.

Во-первых, как отмечал Л. Фуллер, стороны должны находиться в состоянии существенной взаимозависимости. Но относительно индивидуальных трудовых споров здесь существует проблема. Медиация малоэффективна при сильном фактическом (материальном, организационном) неравенстве сторон.

Во-вторых, обоюдная заинтересованность в медиации может возникнуть в связи с непротиворечивостью правовых позиций каждой стороны. А потому решение суда для сторон неочевидно, и возможные негативные последствия судебного решения делают переговорный процесс актуальным и востребованным. На наш взгляд, это наиболее реалистичная мотивация применения медиации по трудовому спору.

В-третьих, медиация в судебном процессе может привести к мировому соглашению, которое, будучи утвержденным судом, не может быть обжаловано. С этих позиций каждая сторона может быть заинтересована в медиации, проводимой после обращения в суд, как способе окончательно разрешить конфликт по существу и с учетом собственного интереса.[3]

Как уже отмечалось выше, медиативные технологии по существу могут применяться не только в рамках, указанных в Законе о медиации.

Представляется не совсем обоснованной норма ч. 5 ст. 1 Закона о медиации, которая устанавливает, что процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам, а также спорам, затрагивающим права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации, или публичные интересы.[6]

Здесь следует отметить, что в XX в. медиация возникла именно в связи с необходимостью разрешения коллективных трудовых споров. В 1947 г. в США был создан специальный федеральный орган - Федеральная служба США по медиации и примирительным процедурам (Federal Mediation Conciliation Service, FMCS), которая действует и сегодня [5]. Мало того, глава 61 Трудового кодекса РФ предусматривает в рамках проведения примирительных процедур разрешение трудового спора с участием посред-

ника (того же медиатора). Медиативные технологии могут применяться и фактически применяются и в других формах социального партнерства. [2]

Таким образом, в трудовых отношениях медиация применяется не только как способ разрешения споров, но и как средство профилактики их возникновения. Применение медиативных процедур в отношениях, регулируемых трудовым правом, будет способствовать укреплению законности, стабилизации социально-трудовых отношений и "утверждению начал справедливости и безопасности"

Литература

1. Архипов, В. В. Медиация - предмет изучения теоретико-правовых дисциплин / В. В. Архипов. – 2009 // Третейский суд / . – 2009.
2. Вишневская А.В. Конфликтология: Курс лекций. 2004.
3. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. Серия "Библиотека медиатора".- М.: Инфороник Медиа, 2011.
4. Львова О.А. Медиация - шаг вперед к гражданскому обществу // Российская юстиция. - М.: Юрист, 2010, № 1.
5. Носырев Е.И. Альтернативное разрешение споров в США. - М.: ОАО "Издат. дом "Городец 2005.
6. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 7 июля 2010 г. N 193-ФЗ (в ред. ФЗ от 23. 07. 2013) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс», 2013
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 23.07.2013) // Российская газета от 31 декабря 2001 г. N 256

Слова благодарности

Спасибо за внимание!