УДК 349.2

Соловьева Светлана Викторовна

к.ю.н., доцент кафедры гражданского права и процесса юридического факультета ННГУ им. Н.И. Лобачевского

**ВОЗМОЖНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТОДА МЕДИАЦИИ ПРИ РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ И НЕПОСРЕДСТВЕННО С НИМИ СВЯЗАННЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Цель данной статьи – исследовать возможности медиации как метода, лежащего в основе возникновения, существования и прекращения отношений в сфере труда. Современное законодательство о медиации не учитывает весь потенциал медиации, который может быть использован для эффективного организационного развития с учетом интересов субъектов трудовых и тесно с ними связанных отношений.

*Ключевые слова:* **трудовые и непосредственно с ними связанные отношения**, консенсуальное соглашение, медиация, принципы достижения консенсуса, переговоры.

*Key words*: consensual agreement, mediation, principles of consensus achievement, negotiations.

ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»[[1]](#footnote-1) (далее – Закон о медиации) был разработан и принят в целях создания правовых условий 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. Таким образом, государство предоставляет возможность использования гражданами дополнительного способа разрешения споров и способа социального диалога, являясь гарантом его реализации.

В соответствии со ст.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) одной из основных задач российского трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства[[2]](#footnote-2), а анализ норм указанного нормативного правового акта позволяет сделать вывод о том, что концептуальное направление развития российского трудового права на современном историческом этапе – это строительство здания социально-трудовых отношений на основе согласия, понимания и согласования интересов их участников.

Таким образом, цели основного закона, призванного регулировать отношения в трудоправовой сфере и Закона о медиации, безусловно, коллерируются.

В п.2 ст.1 Закона о медиации определяется предмет правового регулирования – это споры, возникающие из гражданских отношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также трудовых и семейных отношений. Можно поддержать точку зрения Ю.В. Холодионовой, относительно того, что применение медиации возможно и при разрешении споров, вытекающих из отношений, непосредственно связанных с трудовыми[[3]](#footnote-3): по организации труда и управлению трудом; трудоустройству у данного работодателя; подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя; социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договоров и соглашений; участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; разрешению трудовых споров; обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Однако, в соответствии со ст. 2 указанного закона медиация рассматривается лишь как способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Таким образом, законодатель не учитывает весь потенциал медиации, возможности ее применения в целях поддержания социального мира, а ограничивает ее применение лишь конфликтными ситуациями.

Применение медиации на этапе зарождения, существования, изменения и прекращения отношений, регулируемых трудовым правом - это реальная возможность поддержания социального диалога между работниками и работодателями в целях регламентации условий труда и развития социальной политики на современном этапе. В данном случае речь идет не только о медиации с точки зрения метода разрешения трудовых споров, а использовании ее потенциала как при вступлении в партнерские отношения, порождаемые совместной трудовой деятельностью, так и во время их функционирования. Во всех случаях, где взаимодействию субъектов предшествует процесс переговоров можно и целесообразно применение медиации как способа коммуникации, который направлен на создание по-настоящему партнерских равноправных отношений.

В литературе можно встретить мнение, согласно которому медиация применима только в тех случаях, когда стороны имеют равное положение, что явно отсутствует в отношениях, регулируемых трудовым правом. Трудовые отношения – это отношения власти-подчинения. Однако, как показывает практика, медиация в данном случае способна изменить контекст власти работодателя. Через призму медиации порядок в организации устанавливается также его властью, но только властью-авторитетом, основанном на доверии, сотрудничестве, умении вести диалог, признании существования противоречий в дальнейшем, способности «гибко» реагировать на возникающие разногласия и признании положительного потенциала конфликтных ситуаций.

Метод правового регулирования трудовых и непосредственно с ними связанных отношений представляет собой сочетание диспозитивных и императивных начал. Для того, чтобы императивный метод работал в дальнейшем в режиме «авторитетной власти работодателя», на этапе зарождения договоренностей необходимо заложить фундамент отношений, основанный на консенсуальных договорах (социально-партнерских соглашениях, коллективных договоров, трудовых договоров, ученических договоров).

По мнению Ц.А. Шамликашвили, говоря о любых договоренностях желательно, чтобы принципы медиации – как метода, ориентированного на выявление и максимальную реализацию интересов всех участвующих сторон, использовались уже на этапе подготовки и оформления договоренностей[[4]](#footnote-4).

Медиация основывается на основных, базовых принципах достижения консенсуса (добровольности, конфиденциальности, сотрудничества, равенства, уважения и принятия, безоценочности, прозрачности, ответственности). Консенсуальный подход гарантирует, что уже на стадии возникновения отношений будут учтены все мнения, потребности, интересы их субъектов. Существенными элементами процесса достижения консенсуального соглашения является выявление и анализ интересов сторон (их тожественность и различие) выяснение их приоритетных целей и обеспечение совместной деятельности, на основании норм, предусмотренных трудовым законодательством. Конечно, обсуждать точки зрения, мнения и интересы кажется очень длительным и трудоемким процессом. Намного легче «продавить» то или иное решение, поставить точку, выиграть процесс обсуждения договоренностей - но это только кажущаяся победа. На деле она оборачивается издержками не только в человеческих отношениях, но и материальных, репутационных. Работник действует во благо собственного развития и развития организации, в которой он работает, когда его потребности и интересы удовлетворены.

Однако любой консенсуальный договор не может быть «панацеей» от возникновения в дальнейшем, процессе взаимоотношений разногласий и конфликтных ситуаций.

Так, французский философ-экзистенциалист, Жан-Поль Сартр утверждал, что отношения между людьми основаны на действии «взаимных» и «движущих» сил. Конфликты присущи этим отношениям, они изначально встроены в них. Конфликт – есть первоначальный смысл «бытия-для-другого», что означает попытку индивида уважать другого, относиться к нему как к равному себе, что предполагает постоянный конфликт между «мной» и «другим», между «нами» и «другими». Таким образом – конфликт есть суть любых человеческих взаимоотношений[[5]](#footnote-5).

В чем здесь есть потенциал медиации? Медиация помогает выработать умение видеть в конфликте сообщения о потребности в назревших изменениях и движущую силу для поиска новых решений. Иное отношение к конфликту порождает конструктивное взаимодействие и нацеливает на поиск совместных решений, удовлетворяющих всех его участников.

С точки зрения альтернативного суду способа разрешения индивидуальных трудовых споров медиация признается на законодательном уровне. Мнение о возможностях ее использования при разрешении коллективных трудовых споров и необходимости внесения изменений в законодательство неоднократно обсуждалось на страницах исследований. В настоящее время Федеральным институтом медиации предложены изменения в законодательство относительно повышения статуса медиативной оговорки в договоре. Так в случае, если стороны заключили соглашение о применении процедуры медиации (медиативную оговорку) и в течение оговоренного для ее проведения срока, либо до выполнения иных условий, связанных с попыткой урегулирования спора с помощью процедуры медиации, обязались не обращаться в суд или третейский суд для разрешения спора, который возник или может возникнуть между сторонами, суд или третейский суд признает силу этого обязательства до тех пор, пока условия этого обязательства не будут выполнены.

1. ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» отот 27 июля 2010 г. //СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (с изм. и доп.)// СЗ РФ. 2002. № 1 (ч.1). Ст.3. [↑](#footnote-ref-2)
3. Холодионова Ю.В. «О перспективах урегулирования трудовых споров посредством медиации»// Инновации в науке: сб. ст. по матер. XXV междунар. науч.-практ. конф. № 9(22). – Новосибирск: СибАК, 2013. [↑](#footnote-ref-3)
4. Шамликашвили Ц.А. Спора еще нет, но путь к выходу из конфронтации уже намечен//Медиация и право. 2011. № 3(21). [↑](#footnote-ref-4)
5. Стрэссер Ф., Рэндольф П. Медиация: психологический взгляд на разрешение конфликтов /Ф. Стрэссер., П. Рэндольф – М.: Издательство ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2015. [↑](#footnote-ref-5)