

Перспективы медиации в трудовых конфликтах

Научный руководитель – Шукаева Елена Сергеевна

Беловолова Юлия Владимировна

Студент (бакалавр)

Воронежский институт Федеральной службы исполнения наказания, Воронежская область, Россия

E-mail: yuli96@mail.ru

Конфликт представляет собою столкновение интересов и взглядов, которое, как считается, возникло на ранних этапах формирования общества. В наше время перед представителями управленческого аппарата крупных компаний и предприятий представлен сложный набор инструментария по выходу из конфликта по трудовым спорам. Этот вопрос является особенно актуальным для нашего государства с его нестабильно функционирующей экономикой.

С 1 января 2011 года в России стал действовать Федеральный закон от 27.07.2010 №193 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника(процедура медиации)» [5]. Законодательные гарантии позволяют сделать процедуру медиации более эффективным инструментом в достижении компромисса между работником и работодателем. Нередко многие споры не относятся к законодательному полю. Одним из примеров может послужить следующая ситуация - бывший сотрудник предприятия всячески старается переманивать ценные кадры на новое предприятие. Или же другой случай: незаконное увольнение сотрудника, который в дальнейшем обратится в суд для восстановления законных интересов, а последующий сценарий будет развиваться уже с плачевными последствиями для работодателя. Эти ситуации показывают нам необходимость наличия профессионального медиатора на предприятиях. Профессиональный медиатор - это гарантия конфиденциальности и сохранение репутации, как работодателя, так и сотрудника.

Переговоры можно охарактеризовать как некий инструмент, при помощи которого можно разрешать всевозможные конфликтные ситуации. В коллективных трудовых спорах переговоры проводятся во время конфликта интересов. Данный вид экономических конфликтов возникает уже на начальных стадиях заключения трудового договора по поводу будущих условий труда и заработной платы. Для них трудно применить нормы законодательства, и поэтому их разрешением является совместный диалог между работодателем и работником. Но к сожалению, далеко не все люди могут грамотно и корректно вести переговоры. Было проведено исследование, в результате которого выяснилось, что только 18,5% представителей трудового коллектива имеют познания в области ведения переговорного процесса; у работодателей же правовую грамотность в данном вопросе имеют 46.2%, что говорит о соответствующем качестве переговоров и результата разрешения конфликтных ситуаций [2]. Это ещё раз доказывает необходимость наличия профессионального медиатора на крупных предприятиях.

Опираясь на закон № 193 ФЗ от 27.07.2010 «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника(процедура медиации)»[1] и исходя из практики, необходимо сделать вывод о том, что данный федеральный закон нуждается в поправке, а именно: на государственных предприятиях с численностью работников свыше 1000 человек необходимо решать споры трудового характера с непосредственным участием медиатора, если стороны будут заинтересованы в конфиденциальности, беспристрастности

и, самое главное, в обоюдном компромиссе, где не будет проигравшей стороны, а не в судебном заседании. Конечно, можно прибегнуть к решению трудовых вопросов с помощью комиссии по трудовым спорам: так КТС похоже на медиацию, потому как КТС и медиаторы привлекаются к разрешению трудовых вопросов в качестве независимых наблюдателей по инициативе одной из сторон - работника или работодателя. Но главным отличием является то, что КТС образуется из представителей и работников и работодателей ст.384 ТК РФ, являясь внутренним органом, непосредственно зависимым от работодателя [3]. Согласно ст.389 ТК РФ решение КТС может быть приведено в принудительном порядке через судебные приставы, что в медиации не предусмотрено [4]. Третьим преимуществом медиации является тот факт, что работа медиатора направлена на то, чтобы примирить стороны; в то же время у КТС таких задач не стоит. Из всего этого следует, что медиация может способствовать разумному балансу интересов работника и работодателя, решению споров без судебной огласки, а также стабилизации климата отношений внутри организации.

Подводя итоги, можно сказать следующее: внедрение этого института как обязательного для крупных предприятий способствует повышению правовой культуры и снижению уровня конфликтности. Как было выше сказано, в случае рассмотрения дела в суде одна из сторон в большинстве случаев остаётся недовольна результатом; при применении медиации же спор трудового характера переходит в стадию мирового соглашения с дальнейшим продолжением рабочих отношений.

Источники и литература

- 1) 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.
- 2) Аллахвердова О.В., Карпенко А.Д. Медиация – переговоры с участием посредника. СПб. Роза мира. 2007.
- 3) Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) ст.384.
- 4) Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018), ст.389.
- 5) Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» № 193-ФЗ от 27 июля 2010 года, вступивший в силу 1 января 2011года // «Российская газета», № 5247, 30 июля 2010 г.