

# РАЗВИТИЕ ПРАКТИКИ МЕДИАЦИИ КАК СРЕДСТВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОТРАСЛИ ТРУДОВОГО ПРАВА

## DEVELOPMENT OF THE PRACTICE OF MEDIATION AS A MEANS OF IMPROVING THE INDUSTRY'S LABOR LAW

*M. Podckolzin*

### Annotation

The paper defines the procedure for the application of mediation science of labor law. Presents tools for the implementation of the concept of settlement of labor disputes at the plant during the pre-trial of the solution. It is shown that this procedure contributes to the economic development of the enterprise, as well as minimizing the costs of litigation and general legal expenses. Special attention is given regime of using mediation tools. These roles are the forms and methods determined by the structure of the enterprise. Showing tier methodology meet disputes.

**Keywords:** labor law, mediation, dispute, court action, conflict.

*Подколзин Михаил Михайлович*

*К.сельск.н., доцент,  
Российский НИИ социальных систем,  
Ростов-на-Дону, Россия*

### Аннотация

В работе определяется порядок применения процедуры медиации для науки трудового права. Представляются инструменты по реализации концепции урегулирования трудовых споров на предприятии в ходе досудебного решения. Показано, что подобная процедура способствует экономическому развитию предприятия, а также минимизирует расходы на судебные и общие юридические расходы. Особое внимание в статье предоставляется режиму использования медиационных инструментов. В их роли выступают формы и методы определяемые структурой предприятия. Показывается уровневая методология удовлетворения спорных ситуаций.

### Ключевые слова:

Трудовое право, медиация, спор, судебные действия, конфликт.

**З**начимой деятельностью является формирование структуры разрешения споров о трудовой деятельности и в отрасли общего трудового права. Медиация позволяет не только решить трудовой спор, но также и обозначить варианты снижения нагрузки на общее функционирование компании.

Процедура медиации затрагивает аспекты предупреждения перетекания конфликта в затяжной. Нередко конфликт в трудовом праве носит характер не только разрешения споров сторон, но также и социальный подтекст, так как в Российской Федерации высок уровень занятости и личного вклада в трудовую и экономическую среды.

Само понимание медиации определяется структурой, которая применяет подобный подход. Медиационные процедуры возникают исходя из того, насколько качественно выполняется подготовка работников и реализуются формы социальной защиты среди них. Каждый из поводов обращения к тем или иным процедурам, подразумевающим медиационное пространство, формирует привязку к определенному конфликту [2].

Рассмотрим причины трудовых конфликтов, 7 и насколько они серьезно могут влиять на необходимость

привлечения медиатора, а также сформируем саму необходимость ее на предприятиях российского рынка труда. Первый из поводов привлечения медиатора – это наличие изначально конфликтной ситуации, когда условия трудового договора не влияют на дальнейшее осуществление трудовой деятельности. Повышение значимости работника как источника производительных сил и формирования общей средовой подготовки работников и их квалификации для вида труда, предусмотренного контрактом, выявляют зависимость к изначальным условиям контракта [1]. Стабильность экономической ситуации в начале 2000-х годов полностью показало то, что определяют как стратегию экономического роста. Иными словами, контроль за производительностью труда шел с корреляцией самого процесса роста производственных показателей. Увеличение занятости населения, формирование причин, которые способствовали бы повышению этого уровня делают привлекательными условия найма персонала. А учитывая квалификацию персонала, рост заработной платы также был возможен и сопровождался основанием для привлечения почти любой силы [4, с. 45].

В текущей экономико-социальной ситуации трудовые ресурсы определяются необходимым спросом на них. Каждый из работников формирует компетенцию, которая становится его инструментом и способствует повыше-



Рисунок 1. Общая структура медиации.

нию общего уровня производительности. На весь рынок труда и на потенциальные ситуации спорного характера уже влияют не только спрос на рабочую силу, но также и возможности международного рынка. Учитывая, что вступление в ВТО произошло в течение 2 лет и постепенно рынки труда открываются для иностранной рабочей силы и при этом происходит интеграция в мировое пространство, то наличие медиации становится по сути обязательным, так как неизбежно получение ряда проблем, связанных с вытеснением местных рабочих в пользу миграционного контакта [3, с. 16].

В целом медиация решает и должна решать ряд проблем, которые в текущем законодательстве не отражены. По сути своей Трудовой кодекс не гарантирует одного – качественного найма работника и его защиты от работодателя. Инструментарий по найму персонала и обеспечению его условий работы – вполне конкретен, отождествляется с общемировыми практиками, но в ряде случаев, особенно в глобализационной форме не руководствуется экономическими принципами. Инновационной дискусионной проблемой остается то, что медиация представляет собой форму социальной защиты работника или работодателя без учета экономических факторов. На текущий момент данное противоречие не разрешимо, так как не существует критериев экономической оценки.

В настоящее время статистика показывает, что из более чем 4500 трудовых споров порядка 80–100 только затрагиваются в процессе медиации. Данное обобщение отражается в сводной статистике Верховного Суда. В то же время, более 95% случаев в США и 75% в Японии в области трудовых споров не доходят до судебных инстанций.

Допустим случай, когда не прав работодатель имеет место быть постоянно. И при этом видимых причин для

замены работника также нет. Перенос организации–работодателя невозможен [5, с. 109]. И в это же время руководитель предприятия находит работника, который более его устраивает в соотношении оплаты труда и квалификации [9, с. 110]. А, следовательно, уже есть потребность в увольнении такого работника. Обосновать это снижением издержек как правильно в малом и среднем бизнесе не получается, а выплата всех социальных мер гарантий полностью перекроет возможную прибыль. Данный конфликт имеет решение лишь при условии соглашения сторон. Однако, факторы подобного примирения сторон носят субъективный характер [7, с. 36].

Следовательно, при работе медиатора необходимо в законодательстве отразить возможность выработки решения с учетом экономических параметров предприятия. Это приводит к двум последующим проблемам [6, с. 82].

Получение информации обо всех нарушениях на предприятии, а также выработки взвешенной позиции требует присутствия медиатора на предприятии постоянно. Так, в соответствии со ст. 15–17 199–ФЗ непрофессиональные медиаторы также имеют доступ к информации, но при это доказывать причиненный возможный вред будут исключительно работодатели. Подобное обстоятельство позволяет в значительной мере формировать лояльность к одной из сторон. Решение же медиатора оспаривается в суде. Сам механизм предоставления медиатору всей полноты картины заставляет искать пути сохранения неопубликованных сведений [8, с. 114].

Как только медиатор получает всю информацию о деятельности предприятия, возникает возможность передачи ее в правоохранительные органы. Также в 199–ФЗ следует применительно к трудовым спорам разрешить передачу в суд тех сведений, которые не являются соответствующими стандартной отчетности предприятия.

Однако, медиатор в данном случае становится уже институтом расследования, что не соответствует статусу, определяемому ст. 16 199-ФЗ. Поэтому в разделе Трудового кодекса следует указать те предметные области, которые могут приняты в медиаторской практике, а какие-то случаи могут рассматриваться только в судебных инстанциях.

Еще одной проблемой, которая не имеет четкого обоснования в трудовом праве является достаточность применимого решения. Зачастую требования, выдвигаемые стороной претензии – могут негативно отражаться на деятельности компании. Имиджевая составляющая затрагивает отношение бизнес-партнеров. Зачастую в мировой практике разрешение конфликта основывается на возможных последствиях и конкретных оценках предприятия, что формирует рейтинговую составляющую. В Российской Федерации подобных механизмов не существует и поэтому влияния фактического медиатора не имеет. Самой значительной и распространенной практикой решения конфликтов с привлечением медиатора является определение того, по каким причинам протекает невыплата заработной платы, почему к работнику применяется практики дополнительной нагрузки и наделения обязанностями, не предусмотренными контрактом. Также медиатор должен в значительной мере разбирать ситуации, когда трудовой контракт соответствует текущим обязанностям и когда такого не наблюдается.

Подводя итог исследования, можно сделать вывод о том, что медиация как институт решения конфликтов в принципе в российском законодательстве состоялся. В полной мере реализованы механизмы медиации, процедура и выработка общего решения. Однако, в отрасли трудового права наблюдается кардинально иная ситуация. Социальная составляющая данной отрасли и веду-

щее ее значение для всего социума и отдельного индивида в сложных макроэкономических условиях заставляют ряд предприятий идти на нарушение трудового законодательства. Необходимость преодоления данных процедур формирует потребность в решении трудовых конфликтов. Но текущий уровень остается на этапе доказывания необходимости реализации основных прав, описанных в Трудовом кодексе. А базовым уровнем привлечения медиатора должно стать решение конфликтных ситуаций, которые затрагивают частные моменты. То есть невозможно, чтобы медиатор работал на обеспечение базовых прав работников.

Возможностью выбора для дискуссионного обоснования введения медиации и разрешения локальных трудовых конфликтов препятствуют следующие особенности, которые должны быть урегулированы в текущем законодательстве:

- ◆ доступ медиатора к сторонам конфликта неизбежно затрагивает необходимость интеграции локальной сути конфликта и допуска к информации компании, которая может носить непубличный характер;
- ◆ итоги деятельности медиатора не способствовать решению конфликта и одна из сторон может затем все же обратиться в суд;
- ◆ оплата услуг медиатора должна осуществляться по окончании и подписании соглашения о прекращении конфликта;
- ◆ подобная процедура затруднительна в профсоюзных претензиях;
- ◆ в ряде случаев не оценивается потенциальный ущерб социально-экономического характера.

*Только совокупная реализация общей формы деятельности может повысить эффективность процедуры медиации в отрасли трудового права.*

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, N 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (с изм. и доп., вступающими в силу с 01.09.2013) // Собрание законодательства РФ, 02.08.2010, N 31, ст. 4162.
3. Акулов А.Я., Соколова Е.Н. Особенности и актуальные проблемы решения трудовых споров в России // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2015. № 5 (77). С. 16.
4. Грабовский И.А., Лиликова О.С. Медиация как институт рассмотрения трудовых споров // Юрист. 2015. № 18. С. 42–47.
5. Зайцева Л.В. Урегулирование трудовых споров с участием посредника // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. 2015. Т. 1. № 2 (2). С. 104–110.
6. Захарова В.И. Медиативные функции профсоюзов как института гражданского общества в разрешении трудовых конфликтов // Труд и социальные отношения. 2015. Т. 26. № 1. С. 79–87.
7. Филипова И.А. Медиация в трудовых спорах: опыт США, Германии и Франции и возможности его использования при реформировании российского законодательства // Адвокат. 2015. № 7. С. 34–39.
8. Степанова Л.П. Роль медиации в трудовом праве // Юридический вестник ДГУ. 2015. № 2. С. 112–115.
9. Шевченко О.А. Сравнительно-правовой анализ российского и зарубежного законодательства в сфере спортивной медиации // Право и государство: теория и практика. 2015. № 2 (122). С. 108–112.