

Аннотация

В настоящей статье рассматриваются вопросы, связанные с защитой трудовых прав, проанализирована медиация как альтернативного способа защиты прав работников. Особое внимание автором публикации уделено исследованию положительного опыта США и описаны возможные пути его применения в Республике Казахстан.

В статье даются рекомендации по реализации процедуры внесудебного урегулирования трудовых споров, рассмотрены положительные стороны медиации, проведен сравнительный анализ по теме исследования.

Ключевые слова: трудовые права работников, медиация, судебная защита, способы защиты трудовых прав.

Медиация как альтернатива судебного разрешения спора при защите трудовых прав работников

I. Введение. Законодательно урегулировать трудовой спор можно с помощью процедуры медиации, применение которой возможно как до обращения в суд (внесудебная медиация), так и в процессе судебного разбирательства (судебная медиация). В судебной медиации в качестве медиатора может выступать либо судья, либо независимое от суда и сторон лицо – медиатор.

История медиации уходит своими корнями в глубокую древность[1]. Различные исторические эпохи имеют опыт существования разнообразных форм урегулирования конфликтов, предусматривающих целый комплекс решений и мер, способных как временно, так и окончательно погасить конфликт в приемлемой для конкретного исторического общества форме.

Следует отметить, что в казахском обществе процедура урегулирования спора с помощью медиации существовала издревле. Испокон веков в Казахстане придерживались традиции разрешать конфликты с помощью биев либо уважаемых аксакалов.

Понятие «медиация» произошло от «mediare» (лат.) – «посредничать». Данный термин на протяжении длительного времени больше использовался применительно к дипломатам, либо сторонам, которые действуют в интересах другого человека или социальной группы. Однако, с течением времени значение данного термина существенно изменилось [2].

II. Постановка задачи. В современном Казахстане было предложено возродить медиацию в новом свете и в рамках закона, в

связи с чем, 28 января 2011 года был принят Закон Республики Казахстан «О медиации». А учитывая то, что сферой применения медиации были определены споры (конфликты), возникающие из гражданских, трудовых, семейных и иных правоотношений [3], то можно смело утверждать, что работники с целью защиты своих трудовых прав получили новый способ урегулирования конфликтов – медиацию, которая выступила альтернативой судебному разрешению споров.

Следует отметить, что на момент принятия указанного закона, государство создало наиболее благоприятные условия для целей альтернативного урегулирования споров. Это выразилось в первую очередь в том, что законодатель позволил медиаторам осуществлять свою деятельность вне рамок предпринимательства. В Законе «О медиации» было прямое указание на то, что деятельность медиатора не является предпринимательской деятельностью.

Привлечение к урегулированию разногласий третьей стороны имеет в качестве преимущества то, что посредник (медиатор) обладает навыками ведения переговоров, знаком с психологией разрешения конфликтов, умеет организовать между сторонами взаимодействие и возможность согласования интересов сторон, предлагая, в том числе, и возможность сохранения трудовых отношений.

III. Результаты. В настоящее время применение процедуры медиации в основном происходит в рамках судебного разбирательства либо на стадии принятия искового заявления в производство. Это и понятно – урегулирование спора при содействии судьи в качестве медиатора позволяет избежать сторонам дополнительных затрат на оплату услуг привлеченного со стороны медиатора. При этом, независимо от того, кто выступает в качестве медиатора у сторон после обращения в суд, достижение соглашения между сторонами позволяет возместить понесенные судебные издержки по оплате государственной пошлины в случае ее оплаты. Кроме того, одной из особенностей

судебной медиации является то, что законодатель в процессуальном порядке дал возможность сторонам (истцу и ответчику) выйти за пределы исковых требований при заключении медиативных соглашений, что существенно расширяет возможности для мирного урегулирования и спора и способов их достижения.

Как и в случае с согласительной комиссией, одной из основных целей введения института медиации стала необходимость снижения нагрузки на судебную систему. Кроме того, целью медиации явилась необходимость развития навыков мирного разрешения споров с целью формирования гармоничных общественных отношений.

Полагаю, что основную функцию по реализации законодательно закрепленных положений по защите трудовых прав работников должно все-таки выполнять государство.

И в этом смысле считаю полезным обратиться к опыту США середины XX века, когда собственно и возник институт медиации в современном виде [4]. Именно тогда в американской экономике начала XX века возникла новая форма конфликтов – противостояние между образовавшимися профсоюзами и работодателями. Власти Соединенных Штатов видя, что конфликтующие стороны не имеют возможности договориться, предложили участникам споров использовать в качестве нейтрального посредника государственный орган – министерство труда, в результате чего в 1947 году появилась Федеральная служба США по медиации и примирительным процедурам, которая существует и по сегодняшний день. Тогда впервые был употреблен термин «медиация». Хотя эта форма еще не имела характера самостоятельной процедуры, она позволила заложить основу для дальнейшего развития института медиации.

В действующем Трудовом кодексе Республики Казахстан слово «медиация» упоминается лишь дважды, и то, довольно поверхностно. Первый раз это понятие встречается применительно к срокам

обращения для рассмотрения трудовых споров (статья 160 Трудового кодекса), и второй раз при описании понятия примирительной процедуры (статья 162 Трудового кодекса).

Отсутствие в трудовом законодательстве Казахстана описания и возможности применения медиации как института внесудебного разрешения споров является большим пробелом, который приводит к невозможности более широкого применения медиации в сфере трудовых отношений.

В этой связи полагаю правильным использовать опыт других стран, тем более, что заимствование Казахстаном положительного опыта является необходимым условием прогресса и дальнейшего развития общества.

Первым шагом на пути к совершенствованию способов защиты трудовых прав работников возможно расширение полномочий государственных учреждений, уполномоченных на осуществление функций в сфере государственного контроля за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан, с целью эффективного воздействия на нарушителя трудовых прав.

В Павлодарской области государственный контроль за соблюдением трудового законодательства отнесен к компетенции государственного учреждения «Управление труда Павлодарской области».

Перед данным государственным органом в целях реализации государственной политики в сфере трудовых отношений на территории региона стоят три основные задачи [5]. Первая из них призвана обеспечить государственный контроль за соблюдением трудового законодательства. Вторая задача обязывает обеспечить соблюдение и защиту прав и свобод работников, включая право на безопасные условия труда. Третья задача включает в себя рассмотрение

обращений, заявлений и жалоб работников и работодателей по вопросам трудового законодательства.

Функции государственного учреждения включают в себя контроль за соблюдением трудового законодательства, проведение проверок, рассмотрение обращения, участие в расследованиях несчастных случаев, проведение разъяснительной работы, взаимодействие с представителями работников и работодателей по вопросам совершенствования нормативов безопасности и охраны труда, мониторинг коллективных договоров, аттестации производственных объектов по условиям труда и коллективных трудовых споров и другие. Таким образом, анализируя Положение о государственном учреждении «Управление труда Павлодарской области», становится очевидным, что медиация в нем также не находит своего отражения.

То есть, перед уполномоченным органом не ставятся цели и задачи мирно урегулировать возникший конфликт, оставляя за Управлением труда осуществление функций в сфере государственного контроля за соблюдением трудового законодательства.

Полагаю, что особая значимость медиации с участием именно государственных органов обусловлена рядом причин. В первую очередь необходимо понимать, что любой трудовой спор, особенно сопровождающийся забастовкой, наносит существенный ущерб национальным интересам страны, поскольку подрывает экономику и как следствие, отражается на благосостоянии граждан. Из этого следует вывод, что предотвращение либо быстрое разрешение конфликта отвечает интересам государства, следовательно, является задачей государственного масштаба.

Второй немаловажный аспект – это заведомо неравное положение сторон трудового конфликта – работника и работодателя. Именно такое изначальное неравенство зачастую является тем рычагом, который

способствует не разрешению конфликтной ситуации, а ее усугублению даже при условии, если спор окажется временно погашен.

Опираясь на довольно успешный многолетний опыт США в этом вопросе, было бы целесообразно поставить вопрос о создании независимого государственного органа, специализирующегося на медиации в сфере трудовых отношений, или же о возложении функции медиации на какой-либо существующий государственный орган как на нейтральное и незаинтересованное лицо.

Полагаю, что это позволило бы не только снизить загруженность судов, но и повысить авторитет государственных органов как эффективной структуры, способствующей реализации интересов сторон трудовых отношений, а также дать возможность конфликтующим сторонам разрешить спорный вопрос, а не уйти в затяжной продолжающийся конфликт.

Особенно это актуально по причине явного преимущества медиации перед судебной защитой трудовых прав работников. На рассмотрении преимуществ медиации хотелось бы остановиться подробнее.

Во-первых, в отличие от судебного разбирательства, медиация является конфиденциальным процессом и все, что стало известно в процессе медиации, остается исключительно в этом процессе. Это в полной мере отвечает интересам сторон, не желающих предавать возникший спор огласке. И даже если в последующем дело будет передано на рассмотрение в суд, медиатор не сможет принять в нем участие в качестве свидетеля и сообщить то, что ему стало известно в ходе беседы каждой из сторон с медиатором.

Вторым преимуществом медиации можно считать то, что медиация является более быстрым процессом разрешения спора, поскольку не нацелена на обжалование достигнутого соглашения по сравнению с решением суда, когда как минимум одна из сторон остается не довольна

вынесенным решением и реализовывает свое право по его обжалованию.

Следующим преимуществом медиации является то, что перед медиатором не ставится цель найти виноватого. Медиатор не дает юридическую либо этическую оценку действиям и поведению сторон в сложившейся конфликтной ситуации. Задача медиатора помочь конфликтующим сторонам найти компромисс, наиболее выгодный и приемлемый для конфликтующих сторон.

Четвертой отличительной чертой между судебной тяжбой и медиацией является возможность сохранения трудовых отношений, что немаловажно как для работника, так и для работодателя.

Следующей отличительной чертой в пользу медиации можно считать возможность сторонам самим установить срок для исполнения достигнутого соглашения, поскольку медиация предполагает полную добровольность и свободу выбора. Никто не может заставить конфликтующие стороны участвовать в медиации, если хотя бы одна из сторон не желает этого по какой-либо причине. Именно реализация принципа добровольности в отличие от судебного разбирательства позволяет сторонам конфликта принимать решения по взаимному согласию, поскольку в процедуре медиации ни одна из сторон не обладает преимуществом перед другой стороной.

Еще одним немаловажным преимуществом медиации является её универсальность, поскольку медиация не имеет подсудности и подведомственности, предоставляя конфликтующим сторонам возможность самостоятельно выбрать посредника и активно участвовать в урегулировании конфликта.

IV. Выводы. Следует отметить, что любой конфликт отнимает у его участников большое количество времени, сил и, к сожалению, здоровья. Разрешение споров с помощью реализации примирительных процедур способствует минимизации отрицательных аспектов спора, а

исходя из приведенного сравнительного анализа становится очевидным преимущество медиации перед судебным процессом.

Наличие всех вышеуказанных преимуществ медиации свидетельствует о том, что сторонам трудового конфликта имеет смысл сначала прибегнуть к процедуре медиации и лишь при невозможности достижения результата в конкретном споре, обращаться в судебные органы.

Список литературы:

- [1] «Медиация – искусство разрешать конфликты. Знакомство с теорией, методом и профессиональными технологиями» / Составители: Г.Мета, Г.Похмелкина / Перевод с нем. Г.Похмелкиной. – М.: Издательство Verte, 2004. – с.29
- [2] Х.Бесемер. – «Медиация: Посредничество в конфликтах» / Перевод с нем. Н.В.Маловой – Калуга: Духовное познание, 2014. – с.19
- [3] Закон Республики Казахстан «О медиации», Практическое пособие. – Алматы: ТОО «Издательство «Норма-К», 2020. – 22 с.
- [4] С.М.Емельянов – «Практикум по конфликтологии.» / СПб, «Феникс» 2015. – с.182
- [5] Положение о государственном учреждении «Управление труда Павлодарской области», утвержденное Постановлением акимата Павлодарской области от «02» марта 2018 года № 83/2. С.23