

Секция «Юриспруденция»

**ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАЦИИ ПРИ УРЕГУЛИРОВАНИИ
ТРУДОВЫХ СПОРОВ. ПЕРСПЕКТИВНОСТЬ ИНСТИТУТА
МЕДИАЦИИ ПРИ УРЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Бикбаев Тимергали Батыргалеевич

Студент

ОГАУ, Юридический факультет, Оренбург, Россия

E-mail: bikbaev.tim@mail.ru

Медиация, как один из механизмов альтернативного разрешения правовых споров, появился в законодательстве современной России совсем недавно. Согласно ст. 2 Федерального закона № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)¹», принятого 27.07.2010, медиация является способом досудебного урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Необходимость этой процедуры в России возникла сравнительно недавно в связи с высокой загруженностью судов и тенденцией к развитию судебной системы в русле международных принципов права. Задача правового регулирования порядка разрешения трудовых споров посредством медиации – обеспечение урегулирования конфликтов в сфере труда, который позволил бы сторонам спора урегулировать возникшие разногласия с максимальной степенью эффективности в минимальные сроки. В сравнении с судебным процессом медиация имеет ряд неоспоримых преимуществ: - медиация применяется при взаимном волеизъявлении сторон (ст. 3 Федерального закона № 193-ФЗ), в то время как иск в суд может подать только одна сторона; - по общему правилу срок проведения процедуры медиации не может превышать 180 дней (ст. 13 Федерального закона № 193-ФЗ), тогда как в суде разбирательство может длиться несколько лет; - процедура конфиденциальна (ст. 5 Федерального закона № 193-ФЗ), тогда как судебный процесс по общему правилу публичен. - в процессе разрешения трудового спора, медиатор учитывает моральное состояние сторон, их взаимоотношения и иные социальные и межличностные факторы, которые просто невозможно учитывать в судебном заседании. Законы о медиации, которые приняты, почти не работают, случаи заключения соглашений все еще единичны, и тому есть, на наш взгляд, ряд причин. Во-первых, нет системной пропаганды и вразумительного объяснения в средствах массовой информации и соответствующими службами работодателей о сути и пользе процедуре медиации, потому что техническое исполнение самого рассматриваемого Закона является достаточно сложным для понимания не только населением (работниками), но даже квалифицированными юристами. Специалисты в сфере трудового законодательства не без оснований считают, что одним из сдерживающих факторов применения процедуры медиации при урегулировании трудовых споров является непоследовательность законодателя в решении вопроса о приостановлении сроков на обращение в суд. Статья 202 ГК РФ предусматривает приостановление течения срока исковой давности в случае заключения медиативного соглашения между субъектами гражданских правоотношений. Для других категорий споров данный срок не применяется. Конечно, ст. ст. 386 и 392 ТК РФ устанавливают возможность восстановления сроков защиты трудовых прав работника, пропущенных по уважительным причинам. Таким образом, необходимо, по

аналогии со ст. 202 ГК РФ, внести соответствующие изменения в ТК РФ. Необходимо также внести некоторые изменения и дополнения в Федеральный закон № 193-ФЗ, а именно, четкие правовые механизмы исполнения принятых согласованных решений в процессе медиации, относительно, в том числе и трудовых споров. Ещё одной проблемой на законодательном уровне является отсутствие норм, предусматривающих специальную ответственность медиаторов, относительно в том числе и при разрешении трудовых споров. Ст. 17 Федерального закона № 193-ФЗ устанавливает для медиаторов только общегражданскую ответственность, что представляется неверным, по крайней мере, для медиаторов, осуществляющих свою деятельность на профессиональной основе. Эта проблема может быть решена как путем более точной регламентации статуса медиатора и соответствующих мер ответственности на законодательном уровне, так и путём принятия определенных правил внутри сообщества медиаторов (кодекса профессиональной этики, отраслевых стандартов медиации и т.п.). Развитие института медиации в России, должно стать и станет одним из приоритетных направлений совершенствования существующих способов и процедур разрешения трудовых споров по мере развития институтов гражданского общества и повышения уровня правосознания граждан, модернизация законодательных норм, разработанных с учётом, как международного опыта, позиций научного сообщества, так и с учётом российских экономических, политических и социокультурных реалий.

Литература

1. Федеральный закон от 27 июля 2010г. N 193-ФЗ (в редакции от 30 июля 2010г.) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // РГ РФ. 2010. №5247. Ст. 1850.