

В системе трудовых отношений

в соблюдении своих интересов. Подавляющее же большинство не сможет подобрать аргументов и будет вынуждено довольствоваться малым. Так что конфиденциальность в данном случае не позволяет распространить наиболее полные договоренности, обоснованные отдельными работниками, на все аналогичные случаи, что, естественно, на руку работодателю.

5. Следует отметить, что по статистике после индивидуальных трудовых споров в скором времени, а то и непосредственно при рассмотрении спора, работник увольняется с прежнего места работы. Часто спор возникает уже после увольнения работника. Индивидуальные споры редко возникают во время работы, потому что человек боится «испортить отношения с начальством» и потерять свое место работы, а «решать» вопросы на стадии зарождения спора медиатор не способен хотя бы по тому, что пока его не пригласят, (т.е. пока не возникнет спор) он не будет «урегулировать» разногласия.

Можно и дальше говорить якобы о преимуществах медиации, но все эти «преимущества» выгодны только одной стороне – работодателю. Даже государство получает «преимущество» от применения медиации – происходит оказание новой услуги, возникает оплата, отсюда уплата налогов, не говоря о том, что уменьшается объем работы судебных (государственных) органов.

Так кто же сегодня действительно помогает работнику разрешать трудовые споры? Я не скажу ничего нового, поскольку сама жизнь уже давно ответила на этот вопрос – это организованное объединение работников, решающее разнообразные, но одинаковые для большинства работников вопросы и проблемы.

Именно профсоюз, в лице своих членов и активистов, постоянно присутствует на рабочих местах, что позволяет получать информацию из «первых рук». Он в состоянии, выявив позиции сторон, предложить наиболее приемлемый вариант разрешения спора на различных этапах его проявления еще задолго до обращения в суд, что практически всегда и происходит там, где есть профсоюз.

В отличие от медиатора, который после решения одного конкретного вопроса, вновь оставляет работника один на один с работодателем по всей гамме взаимоотношений, профсоюз никуда не уходит. Это позволяет обеспечить более комплексное решение проблемы, так как не учтенные аспекты все равно возникнут и их придется решать тому же профсоюзу. Да и следующие вопросы профсоюз также должен будет решать, решать комплексно, с учетом многих обстоятельств. При этом у профсоюза существуют квалифицированные специалисты способные разобраться в любых вопросах, связанных с трудовыми (и не только) отношениями.

Кроме того, Трудовым кодексом РФ уже предусмотрено рассмотрение индивидуального спора в досудебном порядке комиссией по



Классическая схема медиации: казалось бы, все просто, понятно и надежно...

трудовым спорам (КТС). Работа комиссии, членами которой являются представители работодателя и работников, прямо нацелена на поиск взаимоприемлемого компромиссного решения. Наличие нескольких человек от каждой стороны дает большие возможности именно для договорного урегулирования возникшего спора, поскольку «одна голова – хорошо, а две лучше».

При этом, обобщая опыт работы в КТС представителей работников, можно говорить о том, что нередко на активных ее членов, действительно предлагающих компромиссные решения, сторона работодателя оказывает определенное давление, требуя безусловного принятия решения в пользу работодателя. Понятно, что сознание таких работодателей не доросло до «желания договариваться» и меры определенного принуждения для них будут вполне адекватными мерами. При этом не следует бросать работников с ними один на один в «конфиденциальную» медиацию. Эффективность и объективность работы КТС можно повысить еще, если члены КТС с одной стороны будут защищены от давления работодателя, например, не возможностью их увольнения по инициативе работодателя в период работы в КТС и даже в течение нескольких лет после выхода из нее, а с другой – они могут быть привлечены к административной ответственности за заведомо неправомерное решение.

Желание договариваться, заложено в саму суть профсоюза. В профсоюзе понимают, что основой благополучия человека служит успешная работа предприятия, отрасли, страны в целом. Снижение

конфликтности будет способствовать этой успешной работе. Именно поэтому профсоюзы выдвигают главным лозунгом в отношениях с работодателями – принцип социального партнерства. Заключение различного уровня соглашений и коллективных договоров и есть проявление желания договариваться. Не будем утверждать, что в работе профсоюза нет проблем, но договариваться он готов. Пословица «худой мир – лучше доброй ссоры» как нельзя лучше отражает отношение профсоюза к конфликтам.

Как мы видим, главная идея медиации – договориться, давно и успешно используется существующими, законодательно определенными структурами (профсоюз, КТС). Без этих структур количество судебных разбирательств выросло бы в десятки раз. Они и возникли как потребность для разрешения этих трудовых споров. Навязывание привлечения медиаторов как основного способа разрешения трудовых споров направлено как на получение преимущества одной стороной конфликта, что не может быть признано обоснованным, так и на подрыв сложившегося социального партнерства в целом, что опять-таки приведет к нежелательным конфликтам.

Со дня вступления закона о процедуре медиации в силу (1 января 2011 года) практически во всех субъектах РФ были созданы организации, осуществляющие деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации. Однако, как указано в «Справке о практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ

«Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за 2015 год» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22.06.2016) в 2015 году судами общей юрисдикции по первой инстанции было рассмотрено 15 819 942 гражданских дел. Путем проведения медиации спор был урегулирован в 1 115 делах (т.е. 0,007% от числа рассмотренных), среди них трудовые споры составили всего 45 дел (т.е. меньше чем 0,0003%). Приведенные цифры свидетельствуют, что желание договориться было использовано в трудовых спорах практически всегда. В тех 45 случаях, скорее всего, речь шла о работниках, на предприятиях которых отсутствовали профсоюзы и КТС. Например, в Татарстанской республиканской организации Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности, насчитывающей 14 организаций и около 19000 работающих на предприятиях членов профсоюза, за 2016 год было рассмотрено 3353 письменных жалоб и обращений. Из них удовлетворено 3344 т.е. 99,7%. Не все из 3353 жалоб касались вопросов нарушения трудовых прав, но в любом случае люди остались довольными, при этом решение этих вопросов осуществлялось в досудебном порядке, т.е. переговорами. Из 23 дел, рассмотренных в судах с участием юристов рескома, не было ни одного связанного с нарушением трудовых прав. В основном в суде рассматривались вопросы назначения и размера пенсий, а также признание права собственности при приватизации, присвоения звания «Ветеран труда» и другие. Все это

свидетельствует о большой договороспособности профсоюза.

25 октября 2017 года медиацию в системе трудовых отношений обсуждали в Общественной палате РФ. Один из членов Общественной палаты пояснил, что где нет профсоюзов – там защита трудящихся происходит только через суд, а в редких случаях – через работу медиаторов, при которой все равно нарушается закон. Кроме того, эксперты также отметили, что, хотя существующее законодательство сегодня дает возможность всем гражданам страны право выбора решения трудовых споров – профсоюзы, КТС, медиаторы, суд – необходимо совершенствовать законодательство именно по усилению роли профсоюзов в этом вопросе.

Отсутствие востребованности услуг медиаторов как самостоятельной технологии урегулирования, особенно в трудовых спорах, попытка дополнить коммерциализацией решение трудовых споров, является главным побудительным мотивом раскручивания определенной частью «предпринимателей» вопроса внедрения медиации в трудовые споры. Право, лучше бы не пытаться изобретать новый «велосипед», а направить эти усилия на поддержку и развитие давно и законно существующих структур, которые постоянно работают над разрешением и предотвращением трудовых споров, реально и ощутимо снижая конфликтность в обществе!

Вадим Ягин,
зам. председателя Татарстанской
республиканской организации
Российского профсоюза трудящихся
авиационной промышленности