МЕДИАЦИЯ КАК АЛЬТЕРНАТИВНЫЙ СПОСОБ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

З.Р. Таджиева, *независимый исследователь*
(Узбекистан, г. Ташкент)

DOI:10.24412/2500-1000-2024-2-3-142-146

Аннотация. *В статье раскрывается понятие «медиация» как один из способов альтернативного урегулирования индивидуального трудового спора, анализируются отличительный характер принципов медиации, а также преимущества данного способа при разрешении конфликтов путём сравнения с судебным порядком, изучается зарубежный опыт развития института медиации. В процессе исследования выявлены актуальные проблемы, препятствующие применению медиации как способа разрешения индивидуальных трудовых споров на территории Республики Узбекистан.*

Ключевые слова: *споры, альтернативное разрешение, медиация, принципы, индивидуальные трудовые споры, медиатор, медиативное соглашение.*

Медиация представляет собой урегулирование конфликта на основе добровольного согласия, цель которой заключается в достижении сторонами наиболее взаимоприемлемого решения при участии третьего лица. Истоки становления данного правового института наблюдаются еще в римском праве, когда статус посредника был официально закреплён с принятием Дигестов Юстиниана. На тот период распространённым результатом примирения сторон конфликта являлась мировая сделка, которая содержала в себе условия о взаимных уступках.

В эпоху современного времени медиация начала развиваться со второй половины XX века, в странах англосаксонского права – США, Австралии, Великобритании. Данный правовой институт зарекомендовал себя как эффективный метод разрешения возникающих социальных конфликтов, в котором роль нейтральной третьей стороны заключается в содействии поиска взаимовыгодных решений.

В результате рассмотрения зарубежного опыта становится очевидно, что для развития медиации способствовали самые разнообразные причины, но большинство стран мира пришло к единому мнению о важности внедрения данного механизма. Например, к основным причинам зарождения медиации в США относят необходимость регулирования трудовых и корпоративных споров. Конфликты между профсоюзами и работодателями побудили правительство привлечь Министерство труда в качестве нейтрального посредника для урегулирования разногласий сторон. По этой причине с 1947 г. в США функционирует Федеральная служба по медиации и примирительным процедурам. В стране работают и неправительственные некоммерческие организации, которые принимают участие в урегулировании индивидуальных трудовых споров [7, с. 212]. В Китае и Индии внедрение института медиации частично связано с философией народа, поскольку в их культуре отдаётся приоритет гармонизации человеческих отношений. После законодательного закрепления института медиации, в вышеуказанных странах этот способ урегулирований конфликтов пользуется большим успехом, так как в качестве медиатора привлекаются адвокаты, нотариусы, лица, обладающие глубокими познаниями в области права.

В Республике Узбекистан медиация получила правовую основу с 1 января 2019 года, после вступления в силу Закон «О медиации» № ЗРУ-482.

В соответствии со ст. 3 Закона «О медиации» № ЗРУ-482, медиация применима к спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской деятельности, а также индивидуальным

трудовым спорам и спорам, возникающим из семейных правоотношений.

С.И. Калашникова отмечает, что неправильно рассматривать медиацию только в качестве инструмента для снижения судебной нагрузки и решения иных проблем судов. Во главу угла должны быть поставлены интересы самих участников спорного правоотношения и возможность выбора ими наиболее эффективных форм защиты своих прав [4, с. 36].

Также при проведении медиации необходимо руководствоваться установленными принципами, которые непосредственно влияют на действия сторон индивидуального трудового спора, а также могут способствовать успешному разрешению конфликта. К ним относится следующее:

- конфиденциальность;
- добровольность;
- сотрудничество и равноправие сторон;
- независимость и беспристрастность медиатора.

Первый из вышеперечисленных принципов является полной противоположностью принципа гласности в судопроизводстве. Гарантия конфиденциальности представляет собой важный элемент, поскольку это предотвращает утечку информации, связанной как с самим предметом спора или личной информацией одной из сторон, так и с коммерческой тайной предприятия. Также данный принцип характеризуется своими отличительными чертами, которые проявляются на двух уровнях:

1. внешний – непредоставление информации третьим лицам;

2. внутренний – соблюдение правил использования информации в процессе медиации [4, с. 42].

Принцип добровольности является основополагающим, так как применение медиации невозможно в отсутствии взаимного волеизъявления сторон.

Принцип сотрудничества и равноправия сторон также является преимущественной особенностью медиации, поскольку одни из его компонентов (сотрудничество – оборотная сторона состязательности) характеризуется применением совместных усилий для достижения взаимовыгодного результата при разрешении спора. Второй компонент данного принципа (равноправие) способствует реализации прав и законных интересов каждой из сторон.

Принцип независимости и беспристрастности медиатора подчеркивает тот факт, что он не должен быть заинтересован в исходе дела. Медиатор не должен ставить кого-либо в более преимущественное положение. В обязанности медиатора входит отказ от проведения медиации в случае возникновения обстоятельств, которые могут препятствовать его независимости и беспристрастности.

В соответствии с законодательством Республики Узбекистан, стороны конфликта вправе применить процедуру медиации до обращения в суд, в процессе исполнение решения судебных актов и на любой стадии в процессе рассмотрения спора в судебном порядке, однако это право осуществимо лишь до удаления суда в совещательную комнату для вынесения решения.

В последствии анализа применения медиации как способа разрешения трудовых конфликтов можно выявить ряд причин, которые не способствуют развитию данного института. В первую очередь, это наличие множества форм иных примирительных процедур, пересекающихся или даже конкурирующих с медиацией: **специализированные трудовые суды** (в Германии, Финляндии, Великобритании, Франции, Австрии, Бельгии, Дании, Люксембурге, Испании, Португалии, Швейцарии, Швеции, Норвегии, Канаде, Новой Зеландии, Израиле), **комиссии по трудовым спорам** в странах постсоветской правовой системы [2, с. 62].

Основными проблемами развития медиации в сфере разрешения трудовых конфликтов в Республике Узбекистан выступает целый комплекс причин. ***Во-первых***, низкий уровень правосознания и правовой культуры у граждан, неосведомлённость о возможности проведения данной процедуры и о её перспективах. ***Во-вторых***, недоверие к совершенно новому способу урегулирования споров в нашем государстве. ***В-третьих***, закреплённая льгота у работников в 562 статье ТК РУз

новой редакции – освобождение от судебных расходов, которая снижает уровень заинтересованности в применении медиации. Также, в том случае, если работник не желает сохранять трудовые отношения, медиация выступает для него в качестве затягивающего способа урегулирования конфликтов. ***В-четвёртых***, низкий уровень доверия к уровню квалификации медиаторов.

Необходимо обратить внимание на то, что в Законе «О медиации» № ЗРУ-482 предусматривается разграничение медиаторов, осуществляющих свою деятельность на профессиональной и непрофессиональной основе. Большинство государств рассматривают нейтральную сторону в данной процедуре в качестве дополнения к основной профессии. Однако в Австрии существует целая система подготовки, аккредитации/сертификации медиаторов, регулирование допуска к медиативной практике. Подготовка медиаторов состоит из теоретической и практической частей, длительность обучения установлена в пределах 165-274 часов подготовки (220-365 единиц обучения). Регламент «Об образовании медиаторов в гражданской сфере» от 1 мая 2004 г. также учитывает различные случаи, когда лицо, в силу своей профессиональной принадлежности, уже прошло обучение по некоторым темам (дисциплинам). Предусматривается обязательное повышение квалификации в виде минимального количества часов обучения в течение пяти лет [5, с. 69]. Столь многоэтапная процедура подготовки связана с тем, что в данном государстве очень востребованы услуги медиатора и для получения необходимой юридической помощи стороны конфликта хотят быть уверены в высокой квалификации самого медиатора.

В Германии медиация гармонично встроена в систему правосудия. Например, посредники работают прямо при судах, значительно снижая количество потенциальных судебных тяжб. Сегодня медиация интегрирована в немецкие суды не только по семейным делам, но и в суды общей юрисдикции, административные суды и т.д. В большинстве немецких школ права введен постоянный курс медиации. Каждый выпускник юридического факультета, проходит курс медиации [6, с. 62].

Следующий важный вопрос затрагивает финансовую составляющую данной процедуры. Примечательность данной особенности заключается в том, что стороны конфликта оплачивают юридические услуги, оказываемые медиатором и данные платёж не подлежит возмещению сторонам как, например, при исполнении решения суда о возмещении оплаченной государственной пошлины при удовлетворении исковых требований.

Закон «О медиации» № ЗРУ-482 устанавливает, что деятельность по проведению процедуры медиации осуществляется как на платной, так и на бесплатной основе.

Практика бесплатной медиации в некоторых странах, как правило, существует в рамках специальных проектов, поддерживаемых государством или общественными фондами, которые берут на себя расходы по выплате вознаграждения медиаторам. Предложение по созданию и поддержанию такой практики в государствах-членах Совета Европы содержится в п. 3 Рекомендаций № R (2002) 10 Комитета министров Совета Европы от 18 сентября 2002 года [1, с. 261]. Необходимо подчеркнуть, что деятельность медиации на бесплатной основе в зарубежных странах представляется возможной благодаря поддержке со стороны государства.

В Законе «О медиации» закрепляется, что непрофессиональному медиатору могут быть возмещены расходы, понесенные им в связи с проведением процедуры медиации, в том числе расходы на оплату проезда к месту рассмотрения спора, проживание и питание. Однако возможность достойного вознаграждения после проведения медиации является немаловажным стимулирующим средством для повышения интереса у молодых и перспективных специалистов.

Успешное завершение медиации основано на добровольном исполнении медиативного соглашения, так как оно должно соответствовать интересам каждой стороны спора. Медиативные соглашения воз-

можно классифицировать в зависимости от следующих критериев:

1) в зависимости от отраслевой принадлежности спорного правоотношения (из гражданских правоотношений, из трудовых правоотношений и из семейных правоотношений);

2) в зависимости от момента заключения медиативного соглашения (после передачи спора на рассмотрение суда, вне рассмотрения суда) [3, с. 145].

Следует подчеркнуть, что второй пункт предусматривает совершенно разные процедуры. В процессе медиации трудовой спор разрешается путём принятия медиативного соглашения, который предусматривает интересы каждой стороны. В процессе судебного разбирательства спор урегулируется принятием мирового соглашения путём взаимных уступок.

Проанализировав всё вышеизложенное, можно сделать вывод, что преимуществом медиации в качестве механизма урегулирования споров является активное участие всех сторон в поиске максимально соответствующего решения, которое удовлетворило бы их интересы. Также данный способ создаёт все необходимые условия для поддержания деловой репутации, несмотря на масштаб возникшего конфликта, поскольку основным принципом в процессе осуществления медиации для каждой из сторон является конфиденциальность. Непродолжительность процесса медиации также следует рассматривать в качестве преимущества, особенно, если учитывать все процессуальные сроки при судебном разбирательстве первой инстанции, апелляции и кассации.

Библиографический список

1. Аболонин В.О. Судебная медиация: Теория-Практика-Перспективы, Книга 6. – М., 2014. – 408 с.

2. Бреннер Б. Медиация в трудовых спорах // Медиация и право. – 2011. – № 1. – С. 60-63.

3. Дмитриев О.В., Фуртак А.А. Медиативное соглашение, заключенное в результате применения процедуры медиации к спорам, возникшим из трудовых правоотношений // Вестник Омского университета. Серия: Право. – 2012. – № 3 (32). – С. 146-152.

4. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. – М.: Инфотропик Медиа, 2011. – 304 с.

5. Нагорная, М. С. Нормативное регулирование медиации в международном праве и зарубежная правоприменительная практика / М.С. Нагорная, Ю.В. Герасимова // Вестник Совета молодых учёных и специалистов Челябинской области. – 2018. – Т. 1, № 1(20). – С. 68-71. – EDN XOXPED.

6. Мурзова, Т.В. Опыт применения процедуры медиации в рамках зарубежного законодательства / Т.В. Мурзова // Стоматология. – 2013. – Т. 92, № 6. – С. 62-65. – EDN RTMPBP.

7. Пак А.В. Опыт Законодательного регулирования медиации в зарубежных странах // Символ науки. – 2016. – №10-1. – С. 211-214.

MEDIATION AS AN ALTERNATIVE WAY TO RESOLVE INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Z.R. Tadjiyeva, *Independent Investigator*
(Uzbekistan, Tashkent)

Abstract. *The article reveals the concept of "mediation" as one of the methods of alternative settlement of an individual labor dispute, analyzes the distinctive nature of the principles of mediation, as well as the advantages of this method in resolving conflicts by comparison with judicial procedure, and studies foreign experience in the development of the institution of mediation. During the study, topical problems were identified that prevent the use of mediation as a way to resolve individual labor disputes in the Republic of Uzbekistan.*

Keywords: *disputes, alternative resolution, mediation, principles, individual labor disputes, mediator, mediative agreement.*