

УДК 35.088.9

РАЗВИТИЕ МЕДИАТИВНЫХ ПРОЦЕДУР В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Светлана Валерьевна Белякова

кандидат юридических наук, доцент

belsvet170@mail.ru

Алина Александровна Чибрякова

студент

Мичуринский государственный аграрный университет

zatana194@gmail.com

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В настоящей статье рассматриваются перспективы развития медиации как наиболее эффективного механизма разрешения трудовых споров, который становится все более актуальным в современном мире. Авторы анализируют преимущества медиации по сравнению с традиционными способами защиты, рассматривают основные особенности медиативной процедуры, обсуждаются ее слабые стороны. Значительное внимание уделено вопросам нормативно-правового закрепления института медиации в рамках обязательных процедур досудебного урегулирования споров. Авторским коллективом подчеркивается необходимость интенсификации усилий по распространению медиативных процедур посредством целенаправленного воспитания правосознания субъектов трудового права, последовательного накопления и анализа опыта реализации соответствующих правовых предписаний.

Ключевые слова: трудовое законодательство, трудовые споры, право на защиту, медиация, досудебное урегулирование.

Право на защиту человека и гражданина - важнейшая составляющая правового статуса личности в Российской Федерации, в которой как в демократическом правовом государстве в соответствии с основами конституционного строя человек, его права и свободы являются высшей ценностью; признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства (ст.ст. 1,2 Конституции).

Конституция Российской Федерации возлагает на органы государственного управления и ее субъектов прямую ответственность за обеспечение правового регулирования в данной сфере; соответствующая сфера находится в ведении Российской Федерации, в то время как защита прав и свобод человека и гражданина осуществляется на совместной основе (пункт «а» статьи 71, пункт «б» части 1 статьи 72) [1].

Законодательство не отражает все возможные действия и способы, которые индивид может предпринять для защиты своих прав и свобод, особенно когда речь идет о неюрисдикционных методах защиты. Субъекты правоотношений, профессиональные защитники прав имеют субъективное право на выбор любых форм и способов, однако такие действия не должны противоречить закону и нарушать права других лиц.

Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» является важным инструментом для эффективного и мирного разрешения споров в гражданской, семейной и других сферах [3].

В трудовых правоотношениях, которые в современном обществе становятся все более сложными и многообразными, вопросы разрешения споров между их участниками приобретают особую актуальность. Судебные процедуры разрешения трудовых споров часто оказываются малоэффективными, затягивая процесс и создавая дополнительные конфликты. В этой связи медиация, как альтернативная процедура разрешения споров, представляет собой перспективный инструмент, способный обеспечить более конструктивный и быстрый подход к разрешению трудовых конфликтов.

Медиация представляет собой относительно новый и альтернативный метод разрешения трудовых споров. В соответствии с положениями Трудового кодекса РФ [2] и Федерального закона «Об альтернативной процедуре рассмотрения споров (процедуре медиации)» [3], процедура может быть применена для досудебного урегулирования трудовых конфликтов. Однако, несмотря на наличие законодательной базы, уровень информированности о преимуществах медиации и доверие к ней остаются низким, а ее фактическое применение в практике разрешения трудовых споров не достигает ожидаемых результатов. Данные обстоятельства создают необходимость в более глубоком исследовании медиации как инструмента, который может значительно улучшить процесс разрешения трудовых споров и защитить трудовые права.

Согласно вышеназванному закону о медиации, медиатором может быть любое физическое лицо, имеющее соответствующую подготовку и сертификацию [3]. Это могут быть профессиональные медиаторы, юристы, психологи, а также люди, обладающие опытом в разрешении конфликтов, достигшие возраста 25 лет.

Медиация в сфере трудовых споров содержит ряд преимуществ и недостатков, которые важно учитывать. К числу значительных достоинств медиации относится возможность достижения взаимовыгодного решения, что особенно ценно для сохранения трудовых отношений. Когда стороны обращаются к медиатору, они получают возможность обсудить свои интересы в ходе неформальной и конструктивной беседы. Это способствует созданию атмосферы доверия и уменьшает уровень конфликтности.

Еще одним положительным, значимым для сторон спора, аспектом медиативной практики является экономия времени и средств. Процесс медиации значительно быстрее и дешевле, чем судебные разбирательства. Снижение затрат на юридические услуги и судебные пошлины привлекает как работодателей, так и работников к альтернативным методам разрешения споров. Кроме того, решение, достигнутое в ходе медиации, часто отличается большей

устойчивостью, так как стороны самостоятельно формируют его, принимая во внимание свои потребности и желания.

Участие посредника, обладающего специальными навыками и знаниями, позволяет избежать ситуации, когда сторонам сложно преодолеть эмоциональные барьеры или некомпетентность в вопросах разрешения споров. Медиатор помогает сторонам сосредоточиться на сути проблемы и находить конструктивные решения, способствующие дальнейшему сотрудничеству [5].

Тем не менее, медиация имеет и определенные недостатки. Одним из них является отсутствие обязательности решения, достигнутого в ходе процесса. Если одна из сторон отказывается выполнять условия соглашения, это может привести к необходимости обращения в суд. В таком случае исходный конфликт может обостриться, а отношения между сторонами придут к нежелательным последствиям.

Недостаток квалифицированных медиаторов, лиц, которые могли бы грамотно провести данную процедуру, также выступает сегодня препятствием для ее более широкого использования. Неопытный или некомпетентный посредник может не только не помочь, но и усугубить ситуацию. Кроме того, у сторон могут возникнуть опасения относительно конфиденциальности процесса, что может помешать открытой и честной коммуникации. Не всегда медиация может разрешить проблему, если конфликт зашел слишком далеко или затрагивает принципиальные интересы сторон. В этом случае участникам может быть сложно найти точки соприкосновения, и они могут предпочесть обратиться в судебные органы [8].

В настоящее время медиация находит свое применение в трудовом праве как эффективный способ решения споров, направленный не только на устранение конфликта, но и на восстановление отношений сторон. Медиативные процедуры применяются при решении вопросов, связанных с причинением материального ущерба сторонам трудовых правоотношений, при урегулировании споров об установлении условий труда, в отдельных случаях прекращения трудовых договоров, при изменении условий уже заключённых

трудовых договоров и других важных вопросов. Преимущественные особенности медиативных процедур, как, в частности, акцентуации на интересах сторон; трансформативность подходов, налаживание коммуникации, достижение взаимопонимания; нарративность медиации, основанной на конструктивном диалоге и положительном влиянии участников друг на друга; осознание участниками цели медиации и перспектив спора с сохранением приоритетов и интересов всех сторон делают медиацию важным правовым способом разрешения конфликтных вопросов в трудовой сфере.

Тем не менее, процесс достижения медиативного соглашения требует четко структурированного и профессионального подхода, требующего взаимодействия, доверия и готовности сторон к компромиссам. Эффективность медиации в трудовом праве, как уже отмечалось, зависит от профессионализма медиатора и желания сторон работать над решением конфликта, а также от способности мудро подходить к проблемам и искать пути их решения [6].

Таким образом, в общей практике, и, в частности, в трудовом праве, широкое применение медиации сталкивается с определенными проблемами, которые могут негативно отражаться на эффективности данного инструмента разрешения споров.

Одной из основных трудностей является недостаточная информированность сторон о возможностях медиативного процесса. Многие работники и работодатели не осознают, что медиация может быть более оперативной и менее затратной альтернативой традиционному судебному разбирательству. Наконец, недостаток развивающейся практики в данной сфере ограничивает возможности участников в поиске примеров успешного разрешения конфликтов. В странах, где медиация уже активно применяется, существуют прецеденты, которые могут служить образцом. Без подобной практики в России потенциальные пользователи медиации могут настороженно относиться к этому процессу, полагая его малоприменимым в конкретных случаях трудовых споров [7].

Важно отметить, что успешная медиация требует определенного уровня готовности сторон к сотрудничеству. Без желания достигнуть компромиссное решения процесс может оказаться неэффективным. Поэтому для успешного применения медиации необходимо развитие культуры переговоров в трудовых отношениях, а в целом, как представляется, достижение развития определенного уровня правосознания граждан и участников профессиональных сообществ, готовность предлагать и применять преимущественно досудебную процедуру урегулирования споров. По данным исследования медиации Право.ru (2025) эффективной процедуру медиации считают 37 % юристов, а какой-либо опыт работы с медиацией имеет лишь 47 % практикующих юристов (7% - сталкивались с судебной медиацией; 13% - привлекали медиатора в качестве клиента; 27% - сами выступали в качестве медиатора). При этом 53% вообще не имеют опыта работы с медиацией. При этом бизнес все чаще готов идти на переговоры, чтобы сохранить репутацию. 69% предпринимателей знакомы с данной процедурой. Более половины предпринимателей, принимающих участие в исследовании, (51%) считают ее полезным инструментом, а 56% воспринимают как альтернативу переговорам. При этом 24% не считают медиацию достаточно надежной, а у 3% она до сих пор ассоциируется с долгим и сложным процессом [9].

Также следует отметить тот факт, что процессуальное законодательство (как пример гражданское и арбитражное) досудебное урегулирование споров посредством медиации в гражданском и арбитражном судопроизводстве не закрепляет как обязательное. Однако стороны имеют право обратиться к процедуре медиации добровольно.

В целях единообразного применения судами положений законодательства о досудебном урегулировании споров, рассматриваемых в порядке гражданского и арбитражного судопроизводства, Пленум Верховного Суда Российской Федерации, разъяснил, что под досудебным урегулированием следует понимать деятельность сторон спора до обращения в суд, осуществляемую ими самостоятельно (переговоры, претензионный порядок) либо с привлечением

третьих лиц (например, медиаторов, финансового уполномоченного по правам потребителей финансовых услуг), а также посредством обращения к уполномоченному органу публичной власти для разрешения спора в административном порядке [4].

Данная деятельность способствует реализации таких задач гражданского и арбитражного судопроизводства, как содействие мирному урегулированию споров, становлению и развитию партнерских и деловых отношений. Если досудебное урегулирование спора является обязательным, исполнение данной обязанности выступает условием реализации права лица на обращение в суд (пункт 1 части 1 статьи 135 ГПК РФ, пункт 5 части 1 статьи 129 АПК РФ). Однако медиация становится обязательным досудебным урегулированием спора в том случае, если стороны заключили соглашение о применении процедуры медиации и в течение оговоренного для ее проведения срока обязались не обращаться в суд (часть 1 статьи 4 Закона о медиации) или заменили предусмотренную федеральным законом процедуру досудебного урегулирования спора на медиацию при условии, что соответствующий федеральный закон позволяет изменить порядок такого урегулирования договором (например, часть 5 статьи 4 АПК РФ) [4].

Это означает, что участники спора могут выбрать медиацию как способ разрешения конфликта до обращения в суд. При этом некоторые эксперты и юристы уже выступают за введение обязательной медиации для определенных категорий гражданских и арбитражных дел с учетом, например, опыта некоторых странах Европы и США, где обязательная медиация применяется для семейных и трудовых споров, для разрешения некоторых коммерческих разногласий. Однако в российском правоприменительном контексте идея обязательной медиации пока остается предметом дискуссий среди юристов и законодателей. Действительно, Федеральный закон № 193-ФЗ предусматривает возможность заключения соглашения о проведении медиации, но прямого требования об обязательном прохождении этой процедуры для всех категорий дел нет.

Следует предположить, что в настоящее время может быть несколько преждевременным законодательное закрепление обязательности медиативных процедур, поскольку практический опыт их применения недостаточен и не полон для принятия таких важных решений. Низкий уровень информированности сторон правоотношений, стереотипность мышления и доминирование ортодоксальных способов защиты прав в совокупности с дефицитом опытных, профессионально работающих медиаторов, отсутствием гарантий разрешения конфликта и последующего исполнения медиативного соглашения являются, по нашему мнению, серьезным препятствием для введения обязательной медиации. Тем не менее, последовательная имплементация обязательного медиативного формата, например, в форме пилотного эксперимента, позволила бы эмпирически верифицировать степень функциональной пригодности и социальной востребованности медиации в качестве обязательной процессуальной процедуры, позволила бы оценить эффективность такого подхода перед возможным расширением практики.

Таким образом, прямо закрепленной нормы об обязательной медиации в действующем законодательстве России нет, однако обсуждение этой инициативы активно продолжается, и перспективы ее реализации в условиях современной социально-экономической ситуации зависят от дальнейших исследований и пилотных проектов.

Многообразие проблем в использовании медиации в трудовом праве требует комплексного подхода для их преодоления и более широкого практического применения медиативных процедур разрешения споров. Устранение этих барьеров может способствовать более активному принятию медиации как оптимального для сторон, справедливого и быстрого способа разрешения возникающих разногласий в сфере труда.

Список литературы:

1. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://pravo.gov.ru>, 06.10.2022.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации от 7 января 2002 г. №1 (часть I). Ст. 3.
3. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22.06.2021 № 18 «О некоторых вопросах досудебного урегулирования споров, рассматриваемых в порядке гражданского и арбитражного судопроизводства» // Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/400837489> (Дата обращения: 10.09.2025).
5. Кузнецова О.А. Преимущества медиации // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2020. № 2(50). С. 78-82.
6. Мартыненко Н. Э. К вопросу о процедуре медиации // Вестник Томского государственного университета. Право. 2013. № 3 (9). С. 61-67.
7. Серегина Л. В. Альтернативные способы разрешения индивидуальных трудовых споров: опыт и перспективы развития // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2015. № 2 (30). С. 195–199.
8. Ткачев С. А. Основные проблемы медиации // Вестник экономики, права и социологии. 2018. № 3. С. 132-136.
9. Спрос есть, доверия не хватает: итоги исследования рынка медиации в России // Право. Исследования – URL: <https://research.pravo.ru/story/259258/>

UDC 35.088.9

DEVELOPMENT OF MEDIATION PROCEDURES IN LABOR RELATIONS

Svetlana V. Belyakova

candidate of law, associate professor

belsvet170@mail.ru

Alina Al. Chibryakova

Student

zatana194@gmail.com

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. This article examines the prospects for the development of mediation as the most effective mechanism for resolving labor disputes, which is becoming increasingly relevant in the modern world. The authors analyze the advantages of mediation in comparison with traditional methods of protection, consider the main features of the mediation procedure, and discuss its weaknesses. Considerable attention is paid to the issues of regulatory consolidation of the institution of mediation within the framework of mandatory pre-trial dispute resolution procedures. The team of authors emphasizes the need to intensify efforts to spread mediation procedures through purposeful education of legal awareness of subjects of labor law, consistent accumulation and analysis of experience in the implementation of relevant legal regulations.

Key words: labor legislation, labor disputes, right to protection, mediation, pre-trial settlement.

Статья поступила в редакцию 10.09.2025; одобрена после рецензирования 20.10.2025; принята к публикации 31.10.2025.

The article was submitted 10.09.2025; approved after reviewing 20.10.2025; accepted for publication 31.10.2025.