

Калинина Елена Владимировна

кандидат юридических наук, доцент,
заведующий кафедрой государственно-правовых
дисциплин
Липецкого государственного педагогического
университета имени П.П. Семенова-Тян-Шанского

ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРИМЕНЕНИЯ МЕДИАТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ ПРАВОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Аннотация:

Статья посвящена общей характеристике конфликтов, сфере применения медиации, возможности использования медиативных технологий государственным учреждением. Споры и разногласия, возникающие в обществе, всегда многоплановы. Особое внимание ученых-правоведов и юристов-практиков привлекают правовые конфликты. В современной России происходит формирование правового инструментария внесудебного порядка разрешения конфликтов с участием посредника (медиатора). Посредническая деятельность в содействии разрешению споров является сравнительно новой юридической категорией, что влечет за собой необходимость теоретико-правового обоснования ее роли и значения в обществе.

Ключевые слова:

медиация, медиативные технологии, государственное учреждение, спор, правовой конфликт, примирительные процедуры, трудовые споры, альтернативное разрешение споров.

Kalinina ElenaVladimirovna

PhD in Law,
Assistant Professor,
Head of State and Legal Subjects Department,
Lipetsk State Teachers'
Training University

SOME ASPECTS OF MEDIATION TECHNOLOGY APPLICATION IN THE LEGAL CONFLICTS RESOLUTION

Summary:

The article deals with the general description of conflicts, the scope of application of mediation, the possibility of using mediation technologies by state institution. Disputes arising in the society is always multifaceted. Jurists and legal practitioners pay special attention to legal conflicts. Legal instruments of extrajudicial conflict resolution with participation of a mediator are developing in the modern Russia. Mediation in helping to resolve disputes is a relatively new legal category that requires theoretical and legal justification of its role and value in the society.

Keywords:

mediation, mediation technology, government institution, dispute, legal conflict, conciliation, employment disputes, alternative dispute resolution.

Конфликты возникают ровно столько, сколько существует человечество. На протяжении всего исторического развития общество пыталось устранять конфликты различными способами и методами. Зачастую стороны не могут самостоятельно разрешить существующий конфликт, в связи с чем возникает необходимость участия третьей стороны, позволяющей спорящим прийти к обоюдовыгодному итогу разрешения спора.

Конфликты многообразны и разносторонни, что позволило ученым сформировать их определенную классификацию, имеющую как теоретическое, так и практическое значение. Так, по сфере возникновения и составу участников конфликты можно разделить на публичные (возникают в сфере административного управления; их сторонами могут являться государства (речь идет о международных конфликтах), органы государственной власти, муниципальной власти, налоговые, таможенные органы, работники службы судебных приставов, с одной стороны, и граждане – с другой) и частные (между субъектами гражданских правоотношений), конфликты внутри организаций (корпоративные и трудовые споры). Кроме того, выделяют конфликты смешанные, с участием лиц публичного и частного права и в связи с осуществлением проекта, например в рамках государственно-частного партнерства. По числу сторон различают конфликты двусторонние и многосторонние [1].

Богатый исторический опыт применения медиации убедил людей в том, что при разрешении серьезных разногласий взаимовыгодного и жизнеспособного решения проще добиться путем переговоров.

Институт медиации не является новым для российского законодательства, он был известен на протяжении столетий. Одним из первых отечественных нормативных актов, непосредственно регламентирующих деятельность посредников (медиаторов), является данный 11 ноября 1802 г. Санкт-Петербургскому военному коменданту графу Каменскому Указ «О выборе медиаторов для разбора дела третейским судом», согласно которому каждая сторона спорного правоотношения должна была для урегулирования конфликта выбрать медиатора или посредника.

В последние годы в России кардинально изменились методы и принципы подхода к проблеме и легальному определению посредничества при разрешении конфликтов. Наиболее значимым правовым шагом в формировании посреднической деятельности по урегулированию конфликтов стал Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» [2], вступивший в законную силу с 1 января 2011 г. (далее – Закон о медиации).

В научной литературе под правовым конфликтом понимают противоборство субъектов права с противоположным пониманием и действиями по отношению к принципам и нормам права с целью изменения своего статуса и юридического состояния. Из определения правового конфликта можно сделать вывод о том, что основу конфликтных ситуаций между людьми составляет столкновение между противоположно направленными интересами, мнениями, целями, различными представлениями о способе их достижения. Поэтому немаловажным является выбор оптимального способа его разрешения [3].

Возможность разрешить правовые конфликты с помощью негосударственных процедур все больше привлекает внимание общественности и становится востребованной со стороны государственных органов. В связи с этим во многих отраслях законодательства термин «судебный процесс» заменяется на «разрешение спора», который помимо непосредственного судебного разрешения спора предусматривает проведение переговоров и выработку компромиссного решения самостоятельно сторонами или с помощью посредника – незаинтересованной стороны, имеющей опыт решения подобных проблем.

Практическое применение Закона о медиации позволяет с уверенностью утверждать, что медиативное посредничество является творческим процессом, в ходе которого посредник (медиатор) способствует конструктивному обсуждению спорных вопросов и установлению взаимопонимания сторон через применение определенных процедурных правил, формирование повестки переговоров, влияние на атмосферу, в которой проходят переговоры. Большую роль в деятельности посредника играют не только профессиональные знания и навыки, но и интуиция, опыт, личностные качества, помогающие ему выбрать тактику действий [4].

В соответствии с ч. 2 ст. 1 Закона о медиации, с помощью процедуры медиации могут разрешаться споры, возникающие в рамках гражданских правоотношений, в том числе связанные с предпринимательской и экономической деятельностью, в сфере трудовых и семейных отношений. Как видно из буквального толкования закона, согласительные процедуры могут применяться в большей части общественных отношений.

Сложившаяся в течение последних пяти лет практика применения медиативных технологий позволяет сделать вывод о том, что урегулирование с участием посредника реализуется в сфере разрешения гражданско-правовых (в том числе экономических), семейных и реже трудовых споров. При этом спорящими сторонами выступают, как правило, физические и юридические лица (с частной формой собственности).

Однако, как показывает практика, споры и разногласия могут возникать и возникают не только внутри хозяйствующих субъектов с частной формой собственности или между ними, но и внутри государственных и ведомственных структур. За рубежом довольно успешно и интенсивно развивается направление по разрешению споров в государственных структурах и с их участием [5]. В России же реализация медиативных технологий в системе государственных и муниципальных органов осталась за рамками правового поля Закона о медиации. Министерство образования и науки Российской Федерации постаралось устранить существующий пробел в праве с помощью утверждения программы подготовки профессиональных медиаторов, которой предусмотрен вопрос реализации примирительных процедур в административных спорах.

Справедливости ради необходимо отметить, что возможность реализации примирительных процедур прямо предусмотрена в Налоговом кодексе РФ и Кодексе об административных правонарушениях РФ. В свою очередь ряд ученых и специалистов в области формирования и реализации альтернативных способов урегулирования конфликтов полагают, что использование медиативных технологий в сфере государственного управления и государственных услуг, несомненно, будет иметь положительный эффект.

Организационные конфликты и споры возникают в профессиональной деятельности любого ведомства. При этом в силу субординации предусмотреть все процедуры административным регламентом не представляется возможным. Кроме того, в условиях быстроменяющихся отношений в вертикально управляемых структурах многие регламенты устаревают раньше, чем осуществляется их официальное опубликование в СМИ. В этой ситуации использование медиативных технологий поможет наладить эффективную работу и взаимодействие сторон, поскольку в медиации предпочтение отдается интересам конфликтующих сторон и их ориентации на заключение добровольного соглашения, основанного на объективных критериях и здравом смысле.

Представляется, что наиболее жизнеспособным в современных условиях реализации медиативных технологий в органах публичной власти является урегулирование трудовых споров, возникающих в рамках реализации государственной (гражданской) службы.

Конфликты с работниками возникают вне зависимости от масштабов деятельности и организационно-правовых форм организаций. Как показывает практика, судебные тяжбы не способствуют конструктивному разрешению разногласий. В силу императивных норм задача суда заключается в рассмотрении спора и вынесении решения без выяснения причин возникновения споров. В связи с этим нередко один судебный спор перерастает в другой. Однако и работодатели, и работники заинтересованы в оперативных и эффективных способах разрешения разногласий.

Динамичное развитие трудовых правоотношений позволило сформировать различные варианты разрешения индивидуальных трудовых споров (внесудебный и судебный порядок). Выбор того или иного способа зависит от конкретной ситуации и обуславливается предметом разногласия, его участниками, причиной и условиями возникновения. Практика разрешения трудовых споров постоянно развивается и совершенствуется. Это обусловлено тем, что законодательство не содержит запретов на применение способа защиты. В свою очередь статья 45 Конституции РФ, статья 352 ТК РФ указывают на возможность каждого защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

В последнее время все более активно применяется внесудебный порядок разрешения трудовых споров, так называемые «альтернативные способы» разрешения конфликтов. Под альтернативным разрешением трудовых споров подразумевается совокупность приемов, методов, форм, способов и средств (далее – способы), в результате применения которых спорящие стороны разрешают возникшие разногласия без обращения в государственные суды.

Согласно нормам законодательства альтернативными способами разрешения трудовых споров являются: непосредственные переговоры между работником (или его представителем) и работодателем (ч. 2 ст. 385 ТК РФ) и медиация (ч. 2 ст. 1 Закона о медиации).

Анализ внесудебного порядка разрешения трудовых споров позволяет проследить активную позицию конфликтующих сторон по добровольному порядку разрешения спора, влекущему за собой конфиденциальность разрешения споров, оперативность и другие особенности.

Между тем при разрешении практически всех конфликтов, имеющих место в государственном учреждении, может быть успешно применена медиация – способ урегулирования споров при содействии независимого лица (медиатора) на основе соответствующих медиационных технологий.

Неоднозначны мнения специалистов относительно сферы применения медиации. Особое внимание уделяется вопросам возможности применения медиативных технологий при рассмотрении и разрешении споров и конфликтов, возникающих как внутри государственных (муниципальных) предприятий и учреждений, так и в сфере гражданских и административных правоотношений с их участием. В настоящее время можно констатировать, что наиболее эффективное применение согласительных процедур, приемов и способов внесудебного разрешения конфликтов с участием государственных (муниципальных) органов возможно в сфере трудовых и гражданских правоотношений.

Таким образом, внедрение и распространение альтернативных способов разрешения конфликтов, несомненно, будет способствовать закреплению в обществе традиции урегулирования споров мирным путем, а также развитию умения слушать своего оппонента. Процедура медиации развивает гражданское общество, учит вести диалог, отстаивать свои интересы, учитывая при этом мнение других граждан, уважать их права, позицию, что в конечном счете способствует укреплению правопорядка и формированию правового государства. Процедура медиации, основанная на исключительном волеизъявлении сторон, добровольности и равноправии, является эффективным способом разрешения сложившегося конфликта, уменьшает время и финансовые затраты на разрешение спора, что обеспечивает развитие деловых экономических отношений, гармонизацию социальных отношений, способствует своевременной и эффективной защите нарушенных прав.

Ссылки:

1. Гайдаенко Шер Н.И. Формирование системы альтернативных механизмов разрешения споров: бесконфликтное общество как основа противодействия коррупции : науч.-практ. пособие. М., 2015.
2. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : федер. закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (в ред. от 1 сент. 2013 г.) // Российская газета. 2010. № 168.
3. Белянская О.В., Коломытцева В.В., Придворов Н.А. Принципы и тактика медиативного посредничества как средства разрешения правовых конфликтов // Ленинградский юридический журнал. 2015. № 1 (39). С. 93–101.
4. Там же.
5. Interagency Alternative Dispute Resolution Working Group [Электронный ресурс]. URL: www.adr.gov (дата обращения: 05.11.2016).

References:

Belyanskaya, OV Kolomyttseva, VV & Pridvorov, NA 2015, 'The principles and tactics of a mediation of mediation as a means of resolving legal conflicts', *Leningradskiy yuridicheskij zhurnal*, no. 1 (39), pp. 93-101, (in Russian).

Gaidaenko Cher, NI 2015, *Formation of the system of alternative dispute resolution mechanisms: a conflict-free society as the basis for anti-corruption*: manual, Moscow, (in Russian).