

НОВЫЙ ИННОВАЦИОННЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Фомина Е.В.,

*председатель коллегии медиаторов
при ТПП Владимирской области, адвокат*

Социально-трудовые отношения, без сомнения, оказывают существенное влияние на развитие экономики региона.

Совместные действия гражданского общества, представителей деловых кругов и правительства позволяют добиваться постоянных улучшений в трудовых отношениях и соблюдения трудового законодательства.

Одним из основополагающих актов в сфере трудовых отношений является Трудовой кодекс РФ, который закрепляет права и обязанности работников и работодателей в сфере труда.

Представляется важным осветить несколько проблем в связи с этим.

1. В условиях повышенной конфликтности в социально-трудовых отношениях формирование системы социальной ответственности государства, бизнеса и общества представляется одним из ключевых моментов в этом вопросе.

Нет смысла для социальной ответственности бизнеса, пока существует конкуренция между работниками и менеджментом предприятия. Особенно это усилилось в последние годы.

В подавляющем большинстве случаев на предприятиях возникают индивидуальные трудовые споры, причиной которых является в основном увольнение и сокращение работников, изменение условий труда. Споры также возникают и по другим причинам: наложение дисциплинарного взыскания, назначение пенсии, изменение режима труда, низкая заработная плата. Разногласия и противоречия переходят в открытое противостояние, а затем в более тяжелую форму конфликта - начинаются военные действия, вплоть до уничтожения противника. Конфликты формируют нашу среду обитания, наши потребности.

2. Инновационные преобразования в экономике невозможны без снижения уровня конфликтности в обществе. Инновационным способом разрешения трудовых споров и конфликтов можно назвать разрешение спора путем переговоров между администрацией и работниками с привлечением нейтрального посредника (медиатора).

В основе данного способа разрешения споров и конфликтов лежит «Гарвардская модель переговоров», разработанная проф. Гарвардского университета Роджером Фишером в соавторстве с Уильямом Юри, которая определяет переговоры как взаимное сотрудничество, направленное на поиск совместного решения проблемы, при котором стороны ориентируются на интересы, а не на то, как они их сформу-

лировали в позициях.

Представляется, что это один из самых эффективных способов разрешения спора.

Большинство споров разрешаются внутри предприятия либо через суд. Иногда, к сожалению, выяснение отношений выходит за рамки правового поля, а точнее сказать, в криминальные разборки.

Большинство людей либо не доверяют разрешению споров третейским судам и посредникам, либо вообще ничего не знают о таких возможностях разрешения споров.

Трудность состоит в том, что работники думают, что эта ситуация, когда работодатель решает все, является нормальной. Идеология, которой придерживается менеджмент, переносится на работников. Работники привыкли так жить, они подстраиваются под эту систему. Это так называемая конкуренция интересов работников и работодателей. Не хочешь работать на таких условиях – увольняйся и ищи себе другую работу.

Согласно американской статистике, 90 % споров, возникающих между работником и работодателем, как правило, разрешаются в досудебном порядке. Происходит это потому, что рассмотрение споров в государственном суде длится годами, судебная процедура очень дорогая. В силу сложного, прецедентного американского права без адвоката, услуги которого стоят очень дорого, в суд обращаться бесполезно. Вообще, вся система защиты прав в США построена таким образом, чтобы люди сначала обращались к внесудебным процедурам - медиации, посредничеству, нейтральному эксперту и т.п.

3. В рамках судебной реформы в настоящее время большое внимание уделяется внедрению альтернативного способа урегулирования споров – процедуре медиации, что способствует снижению

нагрузки на судей и аппарат судов, повышению качества правосудия, экономии бюджетных ресурсов.

Тема медиации, как досудебного разбирательства трудовых споров, представляет особый интерес. В отличие от России Соединенные Штаты имеют значительную историю медиации, и большинство споров разрешаются именно с помощью этой процедуры.

Многолетняя успешная практика применения альтернативных способов разрешения споров в США, в частности медиации, наглядно демонстрирует высокий уровень развития американского общества и способность разрешать споры без вмешательства государства.

4. Коллегия медиаторов, созданная при Торгово-промышленной палате Владимирской области, активно содействует развитию медиации в регионе, в том числе в области трудовых отношений. В реестре медиаторов ТПП Владимирской области в настоящее время числится 20 профессиональных медиаторов. В Центре делового образования ТПП Владимирской области (Е.П.Потапова, к.ф.н., доцент) ведется огромная работа по подготовке медиаторов.

В настоящее время в регионе как раз происходят значимые перемены в этой сфере деятельности. В связи с огромной нагрузкой в судах государство задумалось о развитии альтернативных способов разрешения споров.

При разрешении вопросов, связанных с урегулированием споров с участием независимого посредника (медиатора), следует иметь в виду, что Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» принят и действует в условиях, когда широкие слои населения слабо осведомлены о сущности данного способа урегулирования спора, его преимуществах перед судебным рассмотрением, в связи с чем интеграция процедуры медиации в нашу правовую культуру требует принятия ряда организационных мер, а именно:

■ в обязательном порядке вести разъяснительную работу о такой возможности разрешения трудовых

споров и конфликтов;

■ привлекать медиаторов для разрешения трудовых споров и конфликтов на региональном, муниципальном и корпоративном уровне;

■ ориентировать представителей бизнеса, население на мирное разрешение трудовых конфликтов, на сотрудничество в поиске взаимоприемлемого решения;

■ совместно с представителями юридического сообщества, адвокатской средой, преподавательским корпусом школ всех уровней образования, службами психологической поддержки принять ответственность за снижение конфликтности в социально-трудовой сфере;

■ развивать систему профессиональной подготовки и повышения квалификации медиаторов для работы в социально-трудовой сфере.

В заключение необходимо отметить, что наш регион не может оставаться в стороне от общемировой тенденции, когда большинство споров разрешаются внесудебными способами. Представляется, что с дальнейшим развитием нашего общества, укреплением демократичных форм управления обществом и государством будут активно развиваться и альтернативные способы разрешения споров. Поэтому в этих целях коллегия медиаторов при Владимирской ТПП продолжает осуществлять различные мероприятия, направленные на популяризацию внесудебных процедур разрешения споров.

Таким образом, противостояние и конфликты – это неудачная тактика в трудовых отношениях. Можно выиграть конкретный судебный спор, иногда можно сэкономить на оплате труда временно привлекаемых работников. Однако в долгосрочной перспективе такая тактика порочна. Более желательна стратегия сотрудничества – т.е. трудовое партнерство. Только партнерство и сотрудничество позволяет мотивировать работника и работодателя на достижение долгосрочных и амбициозных целей.