

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

Медиация в коллективных трудовых спорах: законодательный опыт Германии

Научный руководитель – Костян Ирина Александровна

Васильева Алина Сергеевна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

E-mail: w.alina2002@gmail.com

В России в соответствии с ч.5 ст.1 ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» процедура медиации в коллективных трудовых спорах запрещена. Авторами высказывается позиция, что это не соответствует сути разрешения коллективного трудового спора - достижения согласия [1; с. 55], еще более противоречиво допускать посредничество и запрещать медиацию.

В попытках найти причины запрета выделяется: отсутствие доктринальной разработки вопроса [1; с. 59], несовершенство правовой регламентации [1; с. 58] [2; с. 78], отсутствие опыта функционирования института [1; с. 58], не информированность работников о положительных чертах процедуры [3; с. 114] [4; с. 121]. Однако все эти аргументы нивелируются обращением к иностранному опыту.

С.Ю. Головина в пример приводит Германию, как страну, в которой медиация в часто используется при разрешении споров работников, работодателей и их объединений [1; с. 58]. Однако при более внимательном рассмотрении в ФРГ, можно найти подобные проблемы, но они не провоцировали запрет института.

Во-первых, в Германии в силу принципа свободы объединений, закрепленный в ч.1 ст. 9 Основного закона [6; § 9], трактуемого как невозможность вмешиваться в коллективную автономию, долгое время являлось препятствием к введению третьего лица - медиатора. Потребовалась толкование нормы: стороны сами приглашают посредника, он - нейтральное лицо, определяют процедуру, процедура не может быть предписана законом, соглашение достигается на принципах добровольности и т.д. Автономия не нарушается так как есть воля. В сравнение с Россией, придается большее значение свободе объединения, поэтому концептуализация наличия в разрешении спора медиатора потребовало дополнительных усилий.

Во-вторых, аргумент про «новизну» института. Законодательное закрепление в ФРГ институт медиации получил только в 2012 году, а порядок подготовки медиаторов - в 2016 году, до этого с конца 1990-х существовали только саморегулируемые организации.

В-третьих, не разработанность законодательства не препятствовала функционированию института, нормы дорабатывались на практике. Например, в 2015 году профсоюз немецких машинистов поездов и ассоциация работодателей инициировали трудовой спор, прийти к соглашению после переговоров не удалось, пригласили посредника, еще не было требований к медиатору, а процедура проведения медиации мало урегулирована в законе, но стороны все равно пришли к согласию, а нормы законодатель доработал [1; с. 109].

В-четвертых, запрет по причине нерегламентированности процедурных вопросов: длительности процедуры, приостановление сроков давности для обращения в трудовой арбитраж, статуса решения, количества медиаций по одному спору - нет необходимости запрещать процедуру. Они разрешаются законодательным регулированием или соглашением сторон. Для Германии они не послужили препятствием для введения процедуры медиации в коллективные трудовые споры.

В-пятых, не информированность работников, сложности в обучении процедуре медиации, поверхностность ее регулирования в коллективных трудовых спорах как аргумент запрета отпадает, т.к. процедура медиации как форма взаимодействия сторон предполагает, что стороны могут выбрать наиболее комфортные условия проведения. В случае с ФРГ подробная регламентация медиации входила в дела бы ее противоречащей Основному закону.

Немецкий законодатель устанавливает стандарты процедуры медиации: указывает на конфиденциальность - стороны и посредник обязаны хранить тайну [7; § 4], осведомленность - решение применяется только при условии всестороннего информирования [7; § 4], отсутствие необходимости изучать правовые вопросы [7; § 2], персональная ответственность - стороны сами принимают решения, посредник предлагает варианты и следит за соблюдением принципов в ходе медиации. Отдельно законом устанавливается требование к практическим и теоретическим знаниям: теория - 120 часов, если образование получено зарубежом - не менее 90, опыт - не менее 4-ех медиаций [8; § 7]. Остальные вопросы остаются на усмотрение сторон.

В ФРГ можно найти все те положения, которые в России выделяют как препятствие для введения процедуры медиации для разрешения коллективных трудовых споров. Боязнь неурегулированности процедуры противоречит сути медиации: стороны должны сами договариваться, в каком формате и на каких условиях им удобнее взаимодействовать, законодатель же может направлять и определять основные принципы. Свобода соглашения для медиации в ФРГ способствовала развитию института, в РФ этот аргумент приводится как попытка обосновать запрет, однако ни это положение, ни другие процедурные вопросы, которые могут быть уточнены законодателем и не требуют запрета процедуры.

Источники и литература

- 1) Головина С. Ю. Медиация и посредничество в трудовых спорах: сравнительный анализ // Арбитражный и гражданский процесс. 2016. № 11. С. 55—59.
- 2) Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / П.В. Бизюков, П. Бирке, А.Ф. Вальковой и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. М.: КОНТРАКТ, 2016. 320 с.
- 3) Рашидова А.И., Рачкова А.О. Медиация в трудовых спорах. Актуальные проблемы российского права. 2017;(12):113-116.
- 4) Филипова И.А. Медиация в коллективных трудовых спорах: ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) // Журнал российского права. 2018. N 5. С. 113 - 124.
- 5) Martin C. Euwema, Francisco J. Medina, Ana Belen García, Erica Romero Pender Editors Mediation in Collective Labor Conflicts // Springer; 1st ed. 2019 Edition. p.349
- 6) "Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2478) geändert worden ist"
- 7) Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist"
- 8) "Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung vom 21. August 2016 (BGBl. I S. 1994), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 30. Juli 2020 (BGBl. I S. 1869) geändert worden ist"