

МЕДИАЦИЯ КАК МЕТОД РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

Коваленко Т.В. - к.э.н., доцент кафедры управления бизнесом и персоналом, ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», Донецкая Народная Республика, Донецк

Мигилев Ю.А. – студент, ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», Донецкая Народная Республика, Донецк

Аннотация. В статье определено, что медиация является оптимальным инструментом урегулирования социальных конфликтов. В ходе проведения медиации создаются условия для диалога, в процессе которого происходит восстановление отношений, межличностных статусов участников конфликта.

Ключевые слова: технология медиации, социальный конфликт, медиативная процедура, медиатор, психологический комфорт, спор, сторона конфликта.

MEDIATION AS A METHOD OF SOCIAL CONFLICT RESOLUTION

Kovalenko T.V. - Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of Business and Personnel Management, Donetsk National Technical University, Donetsk People's Republic, Donetsk

Migilev Yu.A. – student, Donetsk National Technical University, Donetsk People's Republic, Donetsk

Annotation. There is determined that mediation is the best tool for resolving social conflicts in the article. In the course of mediation, conditions are created for a dialogue, during which relations and interpersonal statuses of the conflict participants are restored.

Key words: mediation technology, social conflict, mediation procedure, mediator, psychological comfort, dispute, party to the conflict.

DOI: 10.26159/b0934-2878-3906-t

Постановка проблемы. Конфликты – неотъемлемая часть жизни каждого человека, общества и государств. Они могут способствовать развитию этих субъектов, а могут привести к ухудшению отношений и нанести неотвратимый ущерб в виде материальных и человеческих потерь. Результат протекания конфликтов зависит от отношения и поведения субъектов в нем. На современном этапе развития общества пытаются выработать такие методы разрешения конфликтов, которые позволяли бы уменьшить или избежать вреда и способствовать дальнейшему развитию. Наша страна, находясь на пути построения правового государства и гражданского общества, заинтересована в налаживании конструктивного социального диалога. Медиация является оптимальным инструментом, который обеспечивает этот диалог и способ урегулирования социальных конфликтов.

Анализ предыдущих исследований и публикаций. В Донецкой Народной Республике отсутствуют комплексные исследования применения метода медиации в разрешении социальных конфликтов. Несмотря на множество научных работ по тематике медиации А. Адамантиса, Я. Валюка, Л. Власовой, Е. Горовой, С. Задорожной и др., аспект политической или общественной медиации среди отечественных исследователей не нашел своего отражения.

Цель исследования. Целью исследования является определение целесообразности применения медиации как метода разрешения социальных конфликтов.

Основные результаты исследования. Отношения между субъектами трудового права предусматривают возможность конфликта из-за разницы их интересов, которые часто диаметрально противоположны. Такая природа трудовых отношений обуславливает специфику разрешения трудовых споров (конфликтов) путем медиации (далее – трудовая медиация или медиация в трудовых отношениях).

Есть общие особенности трудовой медиации, а также те, которые проявляются во время отдельных ее фаз.

Специфика трудовых отношений обуславливает определенные особенности трудовой медиации, включающие, в частности, следующее:

- медиация преимущественно иницируется работодателем;
- часто внешний юрист советует работодателю прибегнуть к медиации для разрешения трудового спора;

несмотря на то, что работодатель является сильной стороной трудовых отношений, во время трудового спора (особенно связанного с увольнением работника) баланс сил нередко изменяется в пользу работника [4, с.45].

Это объясняется тем, что основания для прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя, почти не оставляют для работодателя вариантов для увольнения, которые минимизировали бы риск обжалования работником увольнения через суд.

Кроме того, часто работодатель заинтересован в скорейшем урегулировании трудового спора (конфликта), что может быть обусловлено как внутренними, так и внешними причинами. Внутренние причины включают, в частности, необходимость поддержания благоприятного микроклимата в трудовом коллективе, сохранение времени, денег и других ресурсов [1].

Внешние причины связаны с возможным иницированием недовольным работником проведения проверок работодателя государственными органами, репутационными рисками при нарушении работником положений внутренних документов работодателя в сфере комплаенса и оглаской сведений об этом и т.п. Конфиденциальность, которую обеспечивает медиация, часто является решающей для работодателя.

Поскольку действующее законодательство, в отличие от многих других юрисдикций, не предусматривает такой способ разрешения трудовых споров как трудовой арбитраж, медиация остается единственным средством для разрешения спора (конфликта) между работником, работодателем и другими

субъектами трудовых отношений. Обеспечение конфиденциальности является критическим, если спор связан с коррупционным или иным комплаенс-нарушением, особенно если работодатель относится к корпоративной группе, подпадающей под экстратерриториальное действие законодательства США, Великобритании и других юрисдикций [6].

Время, финансы и другие ресурсы являются важными факторами, рассматриваемыми работодателем. Любой конфликт (спор) в трудовом коллективе оказывает негативное влияние на рабочую атмосферу, микроклимат, отвлекает ресурсы работодателя от производственных и бизнес-процессов и т.д. [2].

Учитывая, что судебное разбирательство трудовых споров на практике довольно часто длится 1-2 года, его разрешение через суд может быть слишком дорогостоящим для работодателя (оплата услуг юристов, выплата компенсации за время вынужденного прогула в случае разрешения спора в пользу работника и т.п.). Указанное выше побуждает работодателя к поискам мирного (дружественного) способа разрешения трудового спора – медиации. На практике может возникать потенциальный или реальный конфликт интересов медиатора.

Довольно часто работодатели обращаются за поиском дружественного разрешения трудового спора в консультирующую их юридическую фирму. В таком случае, даже если юрист-медиатор и не привлечен для предоставления услуг этому работодателю (т.е. отсутствует реальный конфликт интересов), он может иметь доступ к конфиденциальной информации по существу спора, склоняться на сторону работодателя из-за желания угодить ему как клиенту фирмы (т.е. потенциальный конфликт интересов). Возможна многосторонняя медиация (например, работник, профсоюз и работодатель).

Эффективной для разрешения трудовых споров является оценочная медиация, которая: направлена на достижение результата – соглашения об урегулировании спора (например, заключение договора о прекращении трудовых правоотношений), в отличие от фасилитационной медиации; проводится медиаторами-специалистами в области трудового права, которые могут предоставить обеим сторонам квалифицированную юридическую консультацию в течение процедуры медиации; при оценочном подходе к медиации медиатор-юрист: контролирует процесс, ограничивает выход эмоций сторон, задает специальные вопросы, фокусируется не столько на интересах сторон, сколько на правовых позициях, оперирует больше утверждениями, чем вопросами, направляет стороны в определенном направлении на правах эксперта, оценивает спор относительно соответствующих судебных решений, мировых соглашений, собственного опыта по разрешению подобных споров; основана на презумпции, что на основании своего образования, опыта и объективности медиатор вправе направлять стороны на основании закона или существующей практики, и что именно такого медиатора требуют стороны [5, с.123].

Одной из характерных черт медиации является гибкая процедура, обуславливающая определенную свободу действий медиатора по планированию

и управлению процессом для удовлетворения потребностей сторон после консультации с ними.

Для медиации в трудовых отношениях, особенно связанной с увольнением работника, совершившего коррупционное или иное серьезное комплаенс-нарушение, характерно смешивание, перестановка местами традиционных стадий (фаз, этапов) медиации, включение элементов разных фаз в одну. Возможно, именно поэтому квази-медиация распространена при разрешении трудовых споров (конфликтов).

Квази-медиация – это разрешение спора путем переговоров с помощью лица, обладающего медиационными компетенциями, путем применения определенных техник и навыков медиатора.

Медиаторам, проводящим трудовую медиацию (по крайней мере, в начале практики), рекомендуется проводить именно квази-медиацию, а не классическую медиацию. Это обеспечит медиатору большую свободу, психологический комфорт, маневренность, гибкость процедуры и быстроту реакции медиатора на неожиданное поведение стороны, а также защитит от обвинений в дискредитации медиации как услуги [3].

Предварительная фаза или инициирование медиации – инициирование медиации в трудовых отношениях, которое происходит на этапе заключения трудового договора (контракта); в течение существования трудовых правоотношений и на этапе прекращения трудового правоотношения.

На этапе заключения трудового договора (контракта) медиация как средство разрешения трудовых споров может быть предусмотрена благодаря следующим факторам: внутренние документы (политики, положения и т.п.) работодателя предусматривают обязательные переговоры между работодателем и работником в начале возникновения трудовых правоотношений как первого этапа разрешения возможных трудовых споров. Например, типичная медиационная оговорка может быть утверждена политикой работодателя о порядке разрешения трудовых конфликтов (споров) [7].

Типичная медиационная оговорка может быть включена в трудовой договор (контракт). Кроме того, работодатель может утвердить внутренний документ, предусматривающий обязательную предварительную трудовую медиацию, а работник, соответственно, может согласиться на такую медиацию путем подписания такого внутреннего документа. В общем, работник каким-либо иным образом может подтвердить свое согласие на медиацию для разрешения трудового спора при условии, что будут надлежащие доказательства предоставления такого согласия.

Глобальные политики и процедуры международной группы компаний, к которой принадлежит работодатель, предусматривающие обязательную предварительную медиацию и/или содержащие типичную медиационную оговорку трудового договора (контракта).

Хотя глобальные политики и процедуры не являются юридически обязательными для сторон трудового правоотношения, предусмотренная ими обязательная медиация трудовых споров может происходить, например, в силу неосведомленности как работника, так и работодателя относительно ее

необязательности. Медиация в профессиональной деятельности юриста представляет собой предложения внешнего юриста, способного компетентно и аргументированно изложить сторонам трудовых правоотношений преимущества медиации перед судебным разбирательством.

На практике это происходит нечасто из-за низкой осведомленности с медиацией юристов, их нежелания прибегнуть к новому, законодательно непредвиденному способу разрешения спора, финансовые соображения и т.д., взаимодействие внешнего юриста с внутренним юристом и руководителем кадровой службы работодателя.

Часто именно специалисты по персоналу и/или внутренние юристы работодателей, хотя и по разным причинам, блокируют инициативы внешних юридических советников по предвидению медиации в начале возникновения трудовых правоотношений.

Как следствие, именно владение внешним юристом знаниями в сфере медиации, а также его способность квалифицированно и эффективно убедить «оппозицию» внутри работодателя решаема при принятии последним решения в пользу закрепления медиационного рассмотрения на этапе заключения трудового договора (контракта): роль работодателя в переговорах с будущим работником о медиации.

В начале трудового правоотношения, работодатель является и юридически, и фактически сильной стороной отношений. Соответственно, на этом этапе он может практически диктовать работнику какие-либо положения трудового договора (контракта). Даже если работник и будет пытаться спорить с работодателем по поводу важных для него условий трудового договора, медиация вряд ли на данном этапе будет среди них.

В ходе трудовых правоотношений часто можно довольно легко договориться с работником о разрешении потенциальных конфликтов (споров) в трудовых отношениях путем медиации. В основном такая договоренность оформляется путем внесения изменений в письменный трудовой договор (контракт).

Выводы. Разногласия интересов существовали на протяжении всей жизни человечества и будут существовать в дальнейшем. Урегулирование этих разногласий часто требует вмешательства со стороны, и медиация как альтернативный метод разрешения споров является ярким примером того, как это сделать качественно и эффективно. Несмотря на все преимущества медиации, внедрить ее на данном этапе развития очень проблематично. Для развития института медиации в Донецкой Народной Республике требуется много сил и времени, но возвращаясь к положительным чертам этого метода, можно уверенно сказать, что оно того стоит. В нашем государстве многие даже не знают, что такой способ урегулирования споров существует. Для этого нужно проводить разные конференции и проекты по информированию о медиации. Учитывая все преимущества медиации, можно уверенно сказать, что ее нужно внедрять в ДНР, предварительно проделав большую работу, которая возможна только с помощью вмешательства со стороны государства.

Литература

1. Бережной, А.В. Управление трудовыми конфликтами в организации / А.В. Бережной, Д.Н. Аванесян // *Естественно-гуманитарные исследования*. – 2019. – № 23 (1). – С. 23-25.
2. Домнина, А.И. Решение «трудных» разговоров / А.И. Домнина, А.С. Мочалова, А.И. Торопова, Е.М. Шамина // *Гуманитарные научные исследования*. – 2019. – № 1 (89). – С. 12-19.
3. Кудряшова, К. Н. Повышение клиентоориентированности персонала как направление профилактики организационных конфликтов / К.Н. Кудряшова, Е.В. Фалалеева // *Молодой ученый*. – 2016. – № 11. – С. 795-798.
4. Кузьмина, Т. В. Конфликтология : учебное пособие / Т. В. Кузьмина. – 2-е изд. – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 65 с. – Текст : электронный // *Электронно-библиотечная система IPR BOOKS* : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/79799.html>.
5. Пель, М. Приглашение к медиации. Практическое руководство о том, как эффективно предложить разрешение конфликта посредством медиации / М.Пель. – Москва : Изд-во ООО «Межрегиональный центр управленческого и политического консультирования», 2009. – 400 с.
6. Cornelius, H. *Everyone Can Win: Responding to Conflict Constructively* / H. Cornelius, S. Faire. – Pymble, N.S.W.: Simon & Schuster, 2006. – 251 p.
7. Garcia, Leticia. *Mediation in university communities the experience of the Universidad comlutense* / Leticia Garcia // *Conflictology. Conflict Resolution magazine*. – 2009. - № 1. - P. 75-81.

СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ДИЗАЙН КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОЕКТИРОВАНИЯ СРЕДЫ УЧРЕЖДЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Макеева Т.В. - к.п.н., доцент зав.кафедрой социальной педагогики и организации работы с молодежью, ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», Ярославль, Россия

Луканин Н.С. - студент 4 курса направления подготовки Социальная работа, ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского», Ярославль, Россия

Аннотация. В статье анализируется феномен социально ориентированного дизайна и его роль в современном обществе. Социально ориентированный дизайн в качестве приоритета выделяет не коммерческую прибыль, а выражение гражданской позиции, стремление помочь и преобразовать среду, в которой находятся социально исключенные граждане. Авторы иллюстрируют особенности социально ориентированного дизайна на примере учреждений социальной сферы Ярославской области.

Ключевые слова: доступность среды, безопасность, комфортность пребывания, социальная миссия дизайна, социально-ориентированный дизайн, учреждения социальной сферы.