

УДК 349.222

МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

© Батомункуев Саян Максимович

магистрант 2-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а

saian@bk.ru

Аннотация. В статье рассматриваются отдельные вопросы правового регулирования медиации как способа урегулирования индивидуальных трудовых споров. Автор анализирует положения Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона «Об альтернативной процедуре рассмотрения споров (процедуре медиации)» в части правового регулирования института медиации. Выделяются недостатки и преимущества медиации по сравнению с судебным порядком разрешения трудовых споров. Рассматривается опыт регулирования медиации в сфере трудовых отношений в Китайской Народной Республике, Бразилии, Индии. Отмечается, что в Китае и Индии медиация применяется значительно активнее, что объясняется историческими и культурными традициями данных государств, ориентированными на согласительное разрешение споров. По итогам исследования сформулированы предложения по совершенствованию правового регулирования института медиации в сфере трудовых правоотношений.

Ключевые слова: трудовые отношения, защита трудовых прав, медиация, медиатор, медиативное соглашение, примирительные процедуры, индивидуальные трудовые споры, суд, комиссия по трудовым спорам, медиативная оговорка.

Медиация представляет собой альтернативный способ разрешения споров, основанный на добровольном участии сторон и содействии нейтрального посредника. Правовые основания для ее применения закреплены как в Трудовом кодексе Российской Федерации¹ (далее — ТК РФ), так и в Федеральном законе «Об альтернативной процедуре рассмотрения споров (процедуре медиации)»². Нормативные положения допускают применение медиации в целях досудебного урегулирования трудовых разногласий. Тем не менее, практическое распространение данного механизма остается ограниченным. Основными причинами такой ситуации выступают недостаточная осведомленность участников трудовых отношений о возможностях и преимуществах медиации, а также сравнительно низкий уровень доверия к данному способу разрешения споров. Указанные обстоятельства обуславливают необходимость дальнейшего

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (часть 1). Ст. 3.

² Об альтернативной процедуре рассмотрения споров (процедуре медиации): федер. закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

изучения медиативных процедур и их потенциала в сфере защиты трудовых прав [2, с. 23].

Следует отметить, что использование медиации возможно на различных этапах развития спора. Данная процедура может применяться как до обращения сторон в суд или комиссию по трудовым спорам, так и в процессе рассмотрения спора указанными органами. Однако в практике ее применения выявляется ряд факторов, ограничивающих распространение данного механизма. Одним из существенных препятствий является платный характер медиации. Участие профессионального медиатора связано с финансовыми затратами, что может снижать заинтересованность сторон в использовании данного способа урегулирования спора.

Особенно заметным данное обстоятельство становится при сравнении медиации с судебным порядком разрешения трудовых споров. Работники, обращающиеся в суд с требованиями, вытекающими из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты государственной пошлины. Даже в условиях увеличения размеров судебных пошлин по иным категориям дел указанная льгота сохраняется. В результате судебная защита трудовых прав для работников зачастую оказывается более доступной, чем обращение к медиации [3, с. 20].

Медиация обладает рядом значительных преимуществ, которые позволяют рассматривать ее как перспективный механизм разрешения трудовых споров. Одним из наиболее важных достоинств данной процедуры является ее конфиденциальный характер. Сохранение конфиденциальности выгодно обеим сторонам трудового спора.

В связи с этим представляется целесообразным установление дополнительных требований к медиаторам, специализирующимся на трудовых спорах. В частности, можно предусмотреть обязательную подготовку в сфере трудового права, а также владение основами психологии и конфликтологии, что позволит повысить эффективность медиативного процесса [4, с. 57].

Еще одним значимым преимуществом медиации является ее оперативность и сравнительно низкая степень формализации. Процедура характеризуется гибкостью и возможностью адаптации к конкретной ситуации, что позволяет сторонам быстрее прийти к соглашению. В условиях современного рынка труда, отличающегося высокой динамичностью и необходимостью оперативного реагирования на возникающие противоречия, такие особенности медиативного механизма приобретают особую ценность.

Показательным в данном контексте является опыт регулирования медиации в сфере трудовых отношений в Китайской Народной Республике. Китайская система урегулирования трудовых споров формировалась как сочетание современных правовых механизмов и традиционных подходов к согласительному разрешению споров. Соответствующие положения закреплены в специальном нормативном акте, регулирующем медиацию и

арбитраж трудовых споров¹ (ст. 14). В данном законе, помимо общих правил применения посредничества, установлен перечень организаций, компетентных осуществлять медиацию. К числу таких структур относятся комитеты предприятий по урегулированию трудовых споров, базовые медиативные организации, а также органы волостного уровня, наделенные полномочиями по разрешению трудовых споров.

Существенным отличием китайской модели от российской является более детальная регламентация категорий трудовых споров, которые могут разрешаться посредством медиации. Кроме того, китайское законодательство предусматривает обязательное прохождение стадий переговоров и медиативного урегулирования до обращения в судебные органы. При этом проведение медиации не требует отдельного соглашения сторон, что подчеркивает приоритет согласительных механизмов в системе разрешения трудовых споров.

Отличается и институциональный статус медиативных структур. В КНР медиация рассматривается как деятельность специально уполномоченных органов, а сама процедура предполагает участие профессиональных медиаторов². Требования к кандидатам на данную должность закреплены на законодательном уровне, что направлено на повышение качества и эффективности медиативной практики.

В Бразилии законодательство достаточно широко подходит к определению круга лиц, которые могут выполнять функции медиатора³. В роли посредника может выступать любое нейтральное третье лицо, обладающее гражданской правоспособностью и не наделенное правом принимать решения за участников спора. При этом законодатель не требует обязательного членства медиатора в профессиональных объединениях, ассоциациях или иных специализированных организациях. Вместе с тем гражданско-процессуальное законодательство Бразилии предусматривает определенные организационные условия функционирования медиативных процедур: медиаторы и частные центры медиации должны пройти официальную регистрацию в судебных органах соответствующего штата и быть включены в федеральный реестр [8, с. 199].

Иная модель альтернативного урегулирования трудовых споров сформировалась в Индии. Закон о промышленных спорах 1947 г.⁴ изначально закреплял лишь рекомендательный характер использования примирительных процедур при разрешении трудовых разногласий. Впослед-

¹ О медиации и арбитраже трудовых споров: закон КНР от 29.12.2007. URL: https://chinalawinfo.ru/social_law (дата обращения: 04.03.2026).

² О народной медиации: закон КНР от 28.08.2010. URL: <https://cnlegal.ru> (дата обращения: 04.03.2026).

³ Leis do Trabalho (CLT/1943). URL: <https://modeloinicial.com.br/lei/9/x/@> (дата обращения: 04.03.2026).

⁴ The Industrial Disputes Act (11th March, 1947). URL: https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/20352/1/the_industrial_disputes_act.pdf (дата обращения: 04.03.2026).

ствии нормативная база была дополнена положениями Гражданско-процессуального кодекса Индии¹, которые придали альтернативным формам разрешения споров более четкий правовой статус. В соответствии со ст. 89 указанного кодекса суд может направить спор на рассмотрение в рамках одной из примирительных процедур, если в процессе судебного разбирательства установлена возможность достижения сторонами взаимного соглашения. Применение медиации в индийской правовой системе может осуществляться по инициативе суда при наличии предпосылок для мирного урегулирования спора.

Сравнительное рассмотрение национальных моделей показывает, что уровень распространенности медиации в сфере трудовых отношений существенно различается. В России и Бразилии данный институт закреплен на законодательном уровне и рассматривается как один из возможных способов досудебного урегулирования трудовых споров. Однако на практике его использование пока остается ограниченным. В отличие от этого в Китае и Индии примирительные процедуры применяются значительно активнее, что во многом объясняется историческими и культурными традициями данных государств, ориентированными на согласительное разрешение споров и поддержание социальной стабильности.

В целом медиация может рассматриваться как перспективное направление развития системы досудебного урегулирования трудовых споров. Ее гибкость, ориентация на достижение компромисса и возможность сохранения конструктивных отношений между сторонами позволяют рассматривать данный механизм как эффективный инструмент разрешения споров в условиях современной экономической среды [8, с. 203].

Ситуацию усугубляет и недостаточный уровень профессиональной подготовки специалистов, занимающихся посредничеством именно в сфере трудовых споров. Отсутствие у медиаторов специализированных знаний в области трудового законодательства, а также недостаточное понимание специфики трудовых правоотношений могут снижать результативность процедуры и, соответственно, уровень доверия к ней со стороны сторон спора.

Определенные трудности возникают и вследствие несогласованности отдельных нормативных положений. Так, нормы трудового законодательства, регулирующие порядок урегулирования коллективных трудовых споров, допускают участие посредника в процессе их разрешения. Вместе с тем федеральный закон, регулирующий медиацию, содержит положение, исключающее возможность применения медиации именно к коллективным трудовым спорам. Подобная коллизия между нормативными актами создает неопределенность в правоприменительной практике и может препятствовать более активному развитию медиативных механизмов в сфере трудовых отношений.

¹ The Code of Civil Procedure (Act no. 5 of 1908). URL: <https://www.wipo.int/wipolex/ru/legislation/details/22982> (дата обращения: 04.03.2026).

Дополнительная правовая неопределенность прослеживается и в регулировании индивидуальных трудовых споров. В соответствии с действующими нормами ТК РФ такие споры могут рассматриваться либо в судебном порядке, либо комиссией по трудовым спорам. При этом законодатель прямо не предусматривает возможность участия медиатора в разрешении подобных споров. В то же время федеральное законодательство, регулирующее альтернативные способы разрешения споров, прямо допускает использование медиации при урегулировании трудовых споров. Подобное несоответствие нормативных актов порождает вопрос о допустимости и порядке применения медиации в данной сфере [1, с. 21].

Представляется, что медиация способна эффективно использоваться при урегулировании индивидуальных трудовых споров, однако для этого требуется совершенствование действующего законодательства. В частности, целесообразно закрепить в ТК РФ возможность обращения сторон к медиатору наряду с уже существующими механизмами защиты трудовых прав, такими как рассмотрение спора комиссией по трудовым спорам или обращение в суд. В научной литературе также высказывается позиция о значительном потенциале медиации в сфере трудовых отношений. Вместе с тем их эффективность может быть обеспечена лишь при условии более четкого нормативного регулирования. Отдельные исследователи отмечают, что существенный эффект могло бы дать закрепление медиации в качестве обязательной стадии разрешения индивидуальных трудовых споров [7, с. 100].

Следует отметить, что принятие федерального закона, регулирующего альтернативные процедуры разрешения споров, стало важным этапом институционального развития медиации. Однако соответствующие изменения в трудовом законодательстве до настоящего времени в полной мере не реализованы. В частности, положения ТК РФ, регулирующие способы защиты трудовых прав и свобод, не содержат прямого указания на медиацию как самостоятельный механизм урегулирования трудовых споров. Отсутствие соответствующих изменений свидетельствует о наличии нормативного пробела, который сдерживает полноценное внедрение медиации в практику разрешения трудовых споров.

Совершенствование применения медиации в сфере трудовых правоотношений требует их более тесной интеграции в действующую систему социального партнерства, закрепленную гл. 4 ТК РФ. Представляется целесообразным предусмотреть в коллективных договорах и соглашениях специальные положения, регулирующие порядок использования медиации. Такие нормы могли бы определять условия обращения к медиатору, сроки проведения процедуры, требования к его профессиональной компетенции, а также порядок фиксации достигнутых договоренностей.

Одним из возможных направлений развития правового регулирования является закрепление медиации в качестве обязательной досудебной стадии разрешения индивидуальных трудовых споров наряду с деятельно-

стью комиссий по трудовым спорам. В таком случае процедура урегулирования спора могла бы включать несколько последовательных этапов. На первоначальной стадии стороны предпринимают попытку урегулирования разногласий путем прямых переговоров между работником и работодателем. При отсутствии результата спор может быть передан в комиссию по трудовым спорам, урегулирован посредством медиации либо рассмотрен соответствующими государственными органами, включая Федеральную инспекцию труда РФ или органы Прокуратуры РФ. Заключительным этапом при невозможности достижения соглашения становится судебное разбирательство.

Реализация подобной многоуровневой модели разрешения трудовых споров способна способствовать снижению нагрузки на судебную систему, а также формированию более гибкого и эффективного механизма урегулирования трудовых споров, ориентированного на достижение взаимоприемлемого результата для всех участников трудовых правоотношений.

Развитие института медиации в сфере трудовых правоотношений требует дальнейшего совершенствования нормативного регулирования, направленного на расширение практики применения примирительных процедур. Одним из возможных направлений законодательных изменений может стать установление обязанности работодателя предлагать работнику использование медиации в случаях прекращения трудового договора по основаниям, вызывающим спор между сторонами. Введение такой нормы способствовало бы усилению гарантий защиты трудовых прав работников, уменьшению количества судебных разбирательств и укреплению социальной стабильности в условиях трансформации современного рынка труда [9, с. 296].

Важное значение имеет также более четкое закрепление медиации непосредственно в трудовом законодательстве. Представляется целесообразным дополнить нормы, регулирующие способы защиты трудовых прав и порядок разрешения трудовых споров, указанием на медиацию как на самостоятельный способ защиты трудовых прав и свобод [5, с. 49]. Институционализация медиации в рамках трудового права позволила бы повысить ее значение в системе правовых средств разрешения разногласий между работниками и работодателями.

Наряду с этим требует совершенствования и законодательство, регулирующее альтернативные способы разрешения споров. В частности, представляется необходимым предусмотреть в Федеральном законе «Об альтернативной процедуре рассмотрения споров (процедуре медиации)» механизмы, обеспечивающие реальное исполнение соглашений, достигнутых сторонами по результатам медиативной процедуры при урегулировании трудовых споров. Наличие четко закрепленных гарантий исполнения таких соглашений способствовало бы укреплению доверия участников трудовых отношений к медиации и стимулировало бы более активное использование данного механизма.

Дополнительным фактором распространения медиации может стать включение в трудовые договоры специальных положений о возможности обращения к процедуре медиации при возникновении разногласий между работником и работодателем. Наличие медиативной оговорки не возлагает на стороны обязательства использовать данный механизм, однако информирует их о существовании альтернативного способа разрешения спора и создает условия для его добровольного применения.

Важную роль в формировании устойчивой практики применения медиации способны сыграть профессиональные объединения работников и работодателей. Участие профсоюзов и объединений работодателей в разработке и продвижении механизмов медиативного урегулирования трудовых споров может способствовать повышению осведомленности участников трудовых отношений о преимуществах данной процедуры и расширению ее использования на практике [6, с. 440].

Перспективным направлением развития института медиации также является изучение и заимствование зарубежного опыта. Обмен практиками применения примирительных процедур с государствами, где медиация получила более широкое распространение, позволит выявить наиболее эффективные модели ее использования и адаптировать их к российской правовой системе. Это, в свою очередь, может способствовать формированию более последовательного и результативного подхода к применению медиативных процедур в сфере трудовых правоотношений.

Литература

1. Алдушина О. С. Разрешение трудовых споров посредством процедуры медиации: проблемный аспект // Актуальные вопросы теории и практики правовой охраны и защиты субъективных прав, свобод и интересов: материалы III Международной научно-практической конференции. Донецк: Изд-во Донбас. гос. ун-та юстиции, 2025. С. 20–22.
2. Белякова С. В., Чибрякова А. А. Развитие медиативных процедур в трудовых правоотношениях // Наука и Образование. 2025. Т. 8, № 3. С. 23–26.
3. Бондаренко В. Е. Место арбитража и медиации в системе разрешения гражданско-правовых споров: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Саратов, 2020. 23 с.
4. Исаенкова О. В. О современных трендах защиты трудовых прав // Школа права: сборник научных статей. Великий Новгород: Изд-во Новгородского гос. ун-та им. Ярослава Мудрого, 2025. С. 52–58.
5. Мурзина Е. А. Медиация как способ защиты трудовых прав // Сибирский юридический вестник. 2019. № 1(84). С. 47–52.
6. Перекрест М. Г. Процедура медиации при урегулировании индивидуальных трудовых споров // Россия в XXI веке: глобальные вызовы, приоритеты и перспективы развития: материалы XVIII Всероссийской научно-практической конференции студентов и молодых ученых. Барна-

ул: Изд-во Рос. академии народного хозяйства и гос. службы при Президенте РФ, 2025. С. 438–440.

7. Сапфинова А. А. Медиация как альтернативный способ урегулирования индивидуальных трудовых споров: проблемы и перспективы развития // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 3. С. 99–101.

8. Соловьева Е. Д., Измайлова П. Р. Применение института медиации в трудовых спорах (конфликтах) в Российской Федерации и странах БРИКС // Вестник науки. 2025. Т. 3, № 2(83). С. 197–205.

9. Шатурина Н. А. Медиация при увольнениях: минимизация рисков дискриминации и нарушений Трудового кодекса Российской Федерации // Медиация в современном обществе: новые векторы взаимодействия в правовой сфере: материалы международной научно-практической конференции. Липецк: Изд-во Липецкого гос. пед. ун-та им. П. П. Семенова-Тян-Шанского, 2025. С. 293–297.

MEDIATION AS A WAY TO RESOLVING INDIVIDUAL LABOR DISPUTES

Batomunkuev Sayan Maksimovich

master's student of the 2nd year of study,
Dorzhi Banzarov Buryat State University
Russia, 670000, Ulan-Ude, Smolina str., 24a
caian@bk.ru

Abstract. This article examines specific issues in the legal regulation of mediation as a method for resolving individual labor disputes. The author analyzes the provisions of the Labor Code of the Russian Federation and the Federal Law «On Alternative Dispute Resolution Procedures (Mediation Procedures)» as they relate to the legal regulation of mediation. She also highlights the advantages and disadvantages of mediation compared to judicial resolution of labor disputes. The study examines the regulatory experience of mediation in labor relations in the People's Republic of China, Brazil, and India. It is noted that mediation is used significantly more actively in China and India, owing to the historical and cultural traditions of these countries, which emphasize the conciliatory resolution of disputes. The study's findings provide proposals for improving the legal regulation of mediation in labor relations.

Keywords: labor relations, protection of labor rights, mediation, mediator, mediation agreement, conciliation procedures, individual labor disputes, court, labor dispute commission, mediation clause.