МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

«ИНСТИТУТ БИЗНЕСА И МЕНЕДЖМЕНТА ТЕХНОЛОГИЙ»

БЕЛОРУССКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

## ЭССЕ

по дисциплине «Конфликтология»

на тему: Медиация в трудовых спорах

Исполнитель: слушатель группы Пз1-13УП

Калацкая Анастасия Сергеевна

Руководитель: преподаватель

Луговцова Алена Игоревна

медиация конфликт взаимовыгодный урегулирование

МИНСК 2015

О медиации я узнала из курса конфликтологии. У нас в стране официальный закон "О медиации", который направлен на определение правовых и организационных основ применения медиации, создание благоприятных условий для ее развития был принят в 2013 году. Его предшественниками являются введение примирительных процедур в 2008 году и создание Центра разрешения конфликтов в 2010 году. В США процедура медиации активно применяется с 60-х годов ХХ века, в европейских странах начала применяться чуть позднее. А зарождение этой процедуры, по мнению историков, следует отнести к временам Римской империи. Некоторые эксперты-скептики пишут, что это мертворожденный закон, что в нашей стране медиация не приживется, что ее применение противоречит нашему менталитету, что мы привыкли к тому, что "вот приедет барин - барин нас рассудит…". В роли барина же могут выступать государство, силовые структуры, суды...

"Медиация"- красивое и малопонятное для большинства людей слово. Одно из определений говорит о том, что медиация - это инструмент для трансформации конфликта и совместной выработки взаимовыгодного решения путём осознания и переосмысления участниками своих интересов. В данном эссе, я попробую показать, что представляет собой медиация и какова ее ценность в практическом применении.

Бывают ситуации, когда вы во что бы то ни стало, хотите достичь определённого соглашения, вы можете быть готовы пойти на компромисс или даже уступить другой стороне просто потому, что сама ситуация вас "вымотала" или вы не видите другого выхода, кроме как отступить. Это может происходить, когда вы дорожите своими отношениями с другими участниками конфликта или своей работой, своим положением в группе, и боитесь всё это потерять. В таком случае, жертвуя своими интересами ради другого, вы рискуете попасть в ловушку сожалений, которые рано или поздно могут разрушить не только дорогие вам отношения, но и вас самих.

Бывают и обратные ситуации, когда вас настолько захватывают эмоции, амбиции, стремление во что бы то ни стало добиться победы в споре, что вы легко забываете за что боритесь, и чего на самом деле хотите добиться.

Разного рода конфликты и споры встречаются нам буквально на каждом шагу. Постепенно мы учимся их урегулировать или избегать. Тем не менее, каждый человек может оказаться в ситуации, с которой не может справиться самостоятельно. Это может быть имущественный спор внутри семьи, например, при разводе или в рамках наследственного дела. Это может быть выматывающий конфликт с соседями или сослуживцами, существенные разногласия с родителями или между супругами - всё то, что мешает вам быть счастливыми и продуктивно взаимодействовать с другими людьми.

Чаще всего успешно урегулировать конфликт и выработать совместное решение нам мешает невозможность самостоятельно выстроить диалог с другим участником конфликта, просто поговорить. Бывает и так, что нам сложно определить и сам предмет конфликта, и его реальных участников, и интересы, и чувства, затронутые в конфликтной ситуации. Именно в таких случаях может помочь медиация.

Медиативный процесс - это не волшебство, это чёткая процедура, направленная на выработку взаимовыгодного решения.

Медиатор - беспристрастное и незаинтересованное лицо, владеющее определёнными навыками, организует для вас безопасное и конфиденциальное пространство для ведения переговоров.

Медиация основана на принципах:

 добровольности;

 конфиденциальности;

 сотрудничества;

 равноправия сторон;

 беспристрастности и независимости медиатора.

В процессе медиации, вы сможете:

 конкретизировать предмет конфликта;

 определить всех участников конфликта (в том числе, скрытых)

 составить список обсуждаемых тем (особенно важных в рамках данной конфликтной ситуации);

 выявить свои интересы и интересы другой стороны;

 осуществить совместный поиск решения;

 выработать и провести экспертизу совместного решения, и спланировать его реализацию.

Всего этого, увы, вы не сможете добиться в суде - безликой и официальной обстановке, где вашим личным интересам и чувствам никто не уделит должного внимания, не говоря уже об открытом для всех желающих зале судебного заседания.

Споры между работниками и работодателями не являются редкостью. Обращаясь в суд за разрешением трудового спора, работник предполагает защитить нарушенные, по его мнению, права и, в большинстве случаев, суд встает на сторону слабой стороны. Но не всегда.

Медиация, как инструмент урегулирования споров, минует судебные инстанции и связанные с этим последствия, а потому в трудовых спорах может быть как нельзя кстати.

Я являюсь сотрудником государственного авиационного аварийно-спасательного учреждения «Авиация» МЧС РБ. Приведу пример, который имел место в моей организации несколько месяцев назад. В данном случае истцом выступил мужчина, который в силу семейных обстоятельств требовал предоставления ему отпуска по уходу за детьми, предусматриваемый законодательством. Руководство учреждения отказалось идти ему на встречу, и тогда мужчина обратился за защитой нарушенных прав в районный суд, который не удовлетворил его требования. Кроме того, с руководством организации и коллективом окончательно испортились отношения. Руководство организации также осталось крайне недовольно судебным разбирательством в силу потерянного времени и не оправданного доверия, предоставленного когда-то принятому по трудовому договору истица. В итоге, организация потеряла еще и ценного специалиста, потому что в сложившейся ситуации мужчине пришлось уволиться.

Этим я хочу сказать, что при большей распространенности медиации на практике, большей осведомленности населения о существовании такого метода разрешения конфликтных ситуаций, спорящим сторонам не пришлось бы устраивать судебные разбирательства и доказывать свою правоту, на что уходят временные и финансовые ресурсы, создаются стрессовые ситуации. Ведь даже при наличии положительного решения спорящая сторона в чем-то остается проигравшей. Вполне реально остаться в выигрыше всем, надо только этого захотеть.

Таким образом, в ГААСУ «Авиация» сложные конфликтные ситуации, которые не разрешаются собственными силами, решаются в судебном порядке. И ни у одной из сторон не возникает и мысли, чтобы обратиться к медиатору. Я думаю, это, как я писала, результат недостаточной распространенности медиации в общепринятой практике и недостаточной осведомленности населения о данной процедуре решения спорных ситуаций.