

Вячеслав Владимирович Гурьев

*Первый заместитель директора Поволжского института
(филиала) Всероссийского государственного университета юстиции
(РПА Минюста России), кандидат экономических наук
E-mail: vvg1976@mail.ru*

Анна Анатольевна Рождествина

*Декан факультета дополнительного образования Поволжского
института (филиала) Всероссийского государственного
университета юстиции (РПА Минюста России)
E-mail: RozhdestvinaAA@yandex.ru*

О некоторых аспектах формирования культуры выявления и разрешения социально-трудовых противоречий

Аннотация: статья посвящена рассмотрению некоторых аспектов формирования культуры выявления и разрешения социально-трудовых противоречий, представляющей собой часть правовой культуры государства, носителями которой выступают все граждане, осуществляющие трудовые функции. В статье уделяется внимание новым методам формирования культуры – социальному аудиту как методу выявления социально-трудовых противоречий, медиации и медиативному подходу как методам разрешения социально-трудовых противоречий. Авторы отмечают, что выбор методов зависит от вида социально-трудового противоречия.

Ключевые слова: социально-трудовые противоречия, культура, выявление, разрешение, социальный аудит, медиация, медиативный подход.

Vjacheslav Vladimirovich Gur'ev

*First deputy director of the Volga Institute (branch) of the All-Russian
State University of Justice, candidate of economic sciences*

Anna Anatol'evna Rozhdestvina

*Dean of the faculty of additional education of the Volga Institute
(branch) of the All-Russian State University of Justice*

On Some Aspects of the Formation of Culture of Detecting and Solving Social and Labour Contradictions

Annotation: the article is devoted to consideration of some aspects of the formation of culture of detecting and solving social and labour contradictions, which is a part of the legal culture of the state, the bearers of which are all citizens carrying out labor functions. The article focuses its attention on new methods of formation of culture like social audit as a method of detecting social and labour contradictions, that of mediation and mediative approach as methods of solving social and labor contradictions. The authors note that the choice of methods depends on the type of a social and labour contradiction.

Keywords: social-labour contradictions, culture, detection, resolution, social audit, mediation, mediative approach.

Социально-трудовые противоречия возникают в связи с определенными тенденциями и процессами, происходящими в экономических, социальных и правовых системах, в том числе и в связи с недовольством как работников,

так и работодателей системами регулирования социально-трудовых отношений, разрешения социально-трудовых противоречий и их отдельными элементами. Противоречия в социально-трудовой сфере затрагивают интересы конкретной личности и поэтому способны травмировать ее, что сказывается на качестве реализации трудовых функций. В связи с этим разрешение социально-трудовых противоречий в настоящее время представляет собой важнейшую форму самозащиты работниками своих трудовых прав. По данным Роструда о нарушении трудового законодательства в 2016 г. зарегистрировано 33 413 обращений граждан. В большинстве обращений граждане ставили одновременно несколько вопросов, связанных с нарушением трудового законодательства. Подобная взаимосвязь является закономерной, поскольку одно допущенное недобросовестным работодателем нарушение статьи Трудового кодекса РФ порождает одновременное нарушение и других статей¹. Поэтому для предотвращения возникновения и развития социально-трудовых противоречий необходимо формирование культуры их выявления и разрешения как на уровне отдельно взятой организации, так и на уровне государства. При этом формирование культуры выявления и разрешения таких противоречий должно представлять собой часть правовой культуры государства, носителями которой выступают все граждане, осуществляющие трудовые функции. Такая культура будет выступать эффективным инструментом адаптации к изменчивой и непредсказуемой, внешней по отношению к организации среде, а ее элементы — стержнем для удержания и поддержания сотрудников в сложные для организации периоды, опорой для принятия оперативных решений, соответствующих организационным ценностям².

В настоящее время особое внимание, на наш взгляд, следует уделять новым методам формирования культуры выявления и разрешения социально-трудовых противоречий. Как указано в Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 гг.), утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 05.06.2015 № 1028-р³, новые подходы к осуществлению контрольно-надзорной деятельности основываются в том числе и на профилактике и предупреждении нарушений в сфере трудового законодательства, а основными превентивными мерами являются формирование законопослушного поведения работодателя, устранение причин и условий совершения правонарушений, недопущение совершения правонарушений в дальнейшем. Одним из действенных способов предотвращения либо сведения к нулю последствий от правонарушения, доказавших свою эффективность в других сферах, является внедрение в деятельность хозяйствующих субъектов системы внутреннего контроля. В эту систему должны входить в совокупности

¹ См.: Обзор обращений граждан, поступивших в Федеральную службу по труду и занятости за 2016 года. URL: <http://www.rostrud.ru/room/obrashcheniya-grazhdan/obzor-obrashcheniy/2016> (дата обращения: 03.02.2017).

² См.: Черкасова О. В. Социально-трудовые противоречия через призму организационной культуры // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления : материалы Всероссийской науч.-практ. конференции памяти профессора В. Т. Шапка. Екатеринбург, 2014. С. 222.

³ См.: Собр. законодательства Рос. Федерации. 2015. № 24, ст. 3508.

нормативные правовые акты, меры организационного характера, инструменты и процедуры, которые предоставляют работодателю возможность самостоятельно дать предварительную оценку соответствия своей деятельности требованиям трудового законодательства и своевременно принимать меры, направленные на предупреждение и устранение возможных нарушений.

В качестве одного из методов внутреннего контроля, позволяющего найти пути воспроизводства трудовых ресурсов, способных создавать и осваивать инновационные технологии, может быть использован социальный аудит¹. Социальный аудит позволяет, во-первых, провести детальный анализ многих составных элементов и процессов функционирования предприятия, среди которых оценка деятельности предприятия в области человеческих ресурсов, экологии, охраны здоровья и безопасности, отношений с местным сообществом; во-вторых, сопоставить систему ценностей предприятия, его поведение в вопросах деловой этики, внутреннюю операционную практику, организацию менеджмента с ожиданиями ключевых заинтересованных сторон: сотрудников, собственников, поставщиков, потребителей и местных сообществ; в-третьих, определить потери от социально безответственного поведения предприятия в отношении сотрудников, прежде всего входящие в текущие расходы, потери прибыли при страховых выплатах и штрафах².

Социальный аудит выступает в качестве барометра качественного уровня социально-трудовых отношений. Его цель состоит в исследовании и диагностировании объективных и субъективных причин социальной напряженности в организации, а также в предупреждении, локализации и разрешении конфликтных ситуаций между работниками и (или) работодателем.

Использование метода социального аудита предоставляет возможность разобраться в причинах и проявлениях скрытых социальных конфликтов в организации. Диагностика ситуации в организации, проведенная в ходе социального аудита, направлена на выбор оптимальной стратегии выявления и разрешения социально-трудовых отношений между работниками и администрацией в зависимости от содержания разногласий и стадии их развития. Кроме того, аудит способствует оценке баланса интересов работников и работодателей, т. к. при регулировании взаимоотношений с работодателем работник, как правило, оказывается в зависимом положении. Работники чаще всего (за исключением случаев, когда в организации превышена «критическая масса» социальной напряженности, и работники вынуждены использовать такие меры самозащиты, как забастовки) готовы добровольно передать свои права в решении социально-трудовых проблем третьей стороне, способной обеспечить им минимально необходимый уровень социально-экономических благ.

Следует отметить факт существования значительного числа возможных причин возникновения социально-трудовых противоречий. Среди внешних причин

¹ См.: Попов Ю. Н. Социально-трудовая сфера и новые технологии предупреждения противоречий // Труд и социальные отношения. 2014. № 2. С. 82.

² См.: Гимаев И. З., Галиев Г. Т. Социальный аудит — важный фактор в исследованиях социально-трудовых отношений в современной экономике // Современные тенденции развития науки и технологий. 2016. № 10, ч. 7. С. 13.

можно выделить общий рост безработицы, снижение ценности труда, жизненного уровня населения, отсутствие регуляции условий труда, а в качестве внутренних можно представить длинный перечень причин, обусловленных спецификой организации. Исследователи отмечают, что при анализе факторов, способствующих возникновению противоречий, встают вопросы, связанные с тем, какой из них признать определяющим, какова взаимосвязь причин, и в чем заключается проблема, лежащая в основе современного конфликта¹. В связи с этим в настоящее время существует потребность в более глубоком и качественном изучении социально-трудовых конфликтов в организации, включая их виды, способы разрешения и профилактики. Накопление опыта в профилактике и управлении конфликтными ситуациями научит избегать непродуктивных конфликтов, а также извлекать пользу из конфликта, которого невозможно избежать².

Для выявления и исследования вышеперечисленных факторов в ходе аудита осуществляется следующий анализ: 1) трудового потенциала, включая профессионализм сотрудников, их образование; 2) мотивации сотрудников – содержание их труда, материальное и моральное стимулирование труда, их отношение к собственности; 3) коллективной атмосферы – корпоративная культура, социальная защищенность работника. Немаловажным моментом является изучение психологического фона. Исследователи отмечают, что от того, является он положительным или отрицательным, зависят энтузиазм, работоспособность, желание трудиться или, с другой стороны, враждебность, безразличие, замалчивание проблем³.

При реализации методов социального аудита определяется соотношение социально-трудовых противоречий двух групп, соответственно, и методы их разрешения: 1) конфликты, возникающие из трудовых правоотношений; 2) межличностные конфликты.

Среди методов разрешения социально-трудовых отношений, по нашему мнению, особо можно выделить такие, как медиация и медиативный подход, в связи с тем, что применение медиативных процедур играет позитивную роль в отношениях работника и работодателя, позволяя сохранять и совершенствовать показатели трудовой деятельности.

Использование данных методов будет зависеть от вида конфликта, т. к. процедура медиации представляет собой способ урегулирования споров, которые возникают из определенных правоотношений – гражданских, в том числе связанных с предпринимательской или иной экономической деятельностью, трудовых и семейных, при содействии медиатора при наличии добровольного согласия

¹ См.: Лобанова Т. Н. Современные служебные конфликты: социально-психологический аспект // *Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право*. 2011. Т. 4. № 6. С. 119.

² См.: Панасенко Е. В. Кадровый аудит как инструмент регулирования социально-трудовых конфликтов в организации // *Подготовка управленческих и партийных кадров: традиции и современность* (К 90-летию открытия Комвуза в Саратове). Саратов, 2013. С. 93.

³ См.: Лебедева С. Ю. Особенности социального аудита и методика его проведения // *Поколение будущего: взгляд молодых ученых : сборник науч. статей IV Междунар. молодежной науч. конференции* : в 3 т. Курск, 2016. С. 219.

сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения¹, т. е. основанием для применения процедуры медиации является наличие социально-трудового противоречия, вытекающего из трудовых правоотношений при условии, что такие противоречия не относятся к числу коллективных споров и не затрагивают интересы третьих лиц, а также публичные интересы. Для разрешения таких противоречий использование процедуры медиации имеет ряд положительных моментов: 1) медиатор является независимым лицом от работодателя и работника; 2) использование процедуры медиации способствует более оперативному снятию или хотя бы снижению напряженности социально-трудовых отношений; 3) данная процедура актуальна в связи с неработающими нормами по самозащите трудовых прав работниками и неработоспособной в реальной жизни комиссией по трудовым спорам; 4) подходит для регулирования таких трудовых ситуаций, которые при нынешнем состоянии трудового законодательства правовыми средствами либо тяжело разрешить, либо не разрешить вообще; 5) к работе медиатора будут привлекаться люди с более высоким уровнем знаний в области трудового права, а это послужит гарантией юридической грамотности в понимании возникшего конфликта и правильности действий в направлении его урегулирования, выявляя по ходу спорные вопросы и возможные варианты их решения, удовлетворяющие всех участников конфликта². Медиатор является приглашенным специалистом, который должен соответствовать требованиям законодательства по возрасту, уровню образования и повышению квалификации по программам обучения в области медиации, а также обладать необходимыми знаниями и умениями в соответствии с Профессиональным стандартом «Специалист в области медиации (медиатор)»³.

Кроме того, основными преимуществами медиации при разрешении социально-трудовых противоречий являются: 1) взаимная выгода работника и работодателя, т. к. решение по спору вырабатывается сторонами совместно на условиях равноправия и принимается на основе их взаимного согласия и доброй воли; 2) нацеленность на будущее, т. к. спор разрешается с учетом интересов и потребностей вовлеченных сторон. При этом работник и работодатель получают возможность высказать свою точку зрения, видение ситуации, возможность быть услышанными, создаются условия для понимания самих себя и друг друга; 3) возможность самостоятельно определять судьбу своего спора; 4) конфиденциальность, т. к. при проведении процедуры медиации сохраняется конфиденциальность всей относящейся к указанной процедуре информации; 5) возможность самостоятельного определения сроков проведения процедуры; 6) добровольное исполнение принятого решения, т. к. решение, которое принято сторонами добровольно и на взаимовыгодных условиях, будет исполняться соответственно.

¹ См.: Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : федеральный закон РФ от 27.07.2010 № 193-ФЗ // Российская газета. 2010. 30 июля.

² См.: Андреев А. А. Способы повышения эффективности досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров // Экономика, социология и право. 2016. № 1. С. 113.

³ См.: Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2015. № 30.

В свою очередь, медиативный подход представляет собой деятельностный подход, основанный на принципах медиации и предполагает владение навыками позитивного осознанного общения, которые создают основу для предотвращения и (или) эффективного разрешения споров и конфликтов в повседневных условиях без проведения медиации как полноценной процедуры¹. Данный подход был разработан для образовательных организаций в рамках реализации метода школьной медиации, но, по нашему мнению, его применение возможно и в разрешении любых социально-трудовых противоречий, где речь идет о существовании межличностного конфликта, т. к. подход предполагает наличие навыков по предупреждению споров и выходу из спора, которым можно научить практически любого человека. Речь в данном случае идет не о самой процедуре медиации, имеющей определенную структуру, которая не всегда возможна и применима, а об умении вести диалог, основываясь на принципах медиации, корректно взаимодействовать с оппонентом и достигать взаимоприемлемых результатов².

Медиативный подход может использовать любой человек для решения или предупреждения спора даже в том случае, когда он сам выступает в нем стороной, при условии, что он прошел соответствующее обучение.

Медиативный подход эффективен и необходим в качестве дополнительной компетенции, применяемой в повседневной профессиональной деятельности, в первую очередь, представителям социально ориентированных профессий. Преимущество данного подхода в разрешении социально-трудовых противоречий заключается в том, что его применение может быть направлено, во-первых, на изменение отношений участников конфликта, т. к. конфликт представляет собой кризис взаимодействия, соответственно применение медиативного подхода позволяет улучшить взаимодействие и коммуникацию; во-вторых, на изменение ситуации взаимодействия — от противостояния сторон в конфликте до диалога и восстановления нарушенной коммуникации³; в-третьих, на организацию конструктивного взаимодействия сторон, что означает организацию диалогического взаимодействия, которое в ситуации конфликта приобретает особенно сложный характер⁴.

Таким образом, подводя итог вышесказанному, можно с уверенностью констатировать, что формирование культуры выявления, разрешения или

¹ См.: Об утверждении Концепции развития до 2017 года сети служб медиации в целях реализации восстановительного правосудия в отношении детей, в том числе совершивших общественно опасные деяния, но не достигших возраста, с которого наступает уголовная ответственность : распоряжение Правительства РФ от 30.07.2014 № 1430-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2014. № 32, ст. 4557.

² См.: *Соловьева С. В., Назарова Н. Л.* Медиация как инновационная форма разрешения споров на государственной гражданской службе // Вестник Нижегородского ун-та им. Н. И. Лобачевского. 2014. № 6. С. 158.

³ См.: *Гришина Н. В.* Ситуационный подход к анализу и разрешению конфликтов // Вестник С.-Петербургского ун-та. Сер. 16. 2012. Вып. 3. С. 16.

⁴ См.: *Ее же.* Психологические основания процесса медиации // Конфликтология. 2014. № 5. С. 276.

локализации социально-трудовых противоречий, безусловно, будет способствовать, во-первых, предупреждению возникновения таких противоречий, во-вторых, своевременной их диагностике, в-третьих, выбору метода их разрешения на основании данных социального аудита.

Пристатейный библиографический список

1. Андреев, А. А. Способы повышения эффективности досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров // Экономика, социология и право. — 2016. — № 1. — С. 112–114.

2. Гимаев, И. З. Социальный аудит — важный фактор в исследованиях социально-трудовых отношений в современной экономике / И. З. Гимаев, Г. Т. Галиев // Современные тенденции развития науки и технологий. — 2016. — № 10, ч. 7. — С. 13–19.

3. Гришина, Н. В. Психологические основания процесса медиации / Н. В. Гришина // Конфликтология. — 2014. — № 5. — С. 275–277.

4. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : федеральный закон РФ от 27.07.2010 № 193-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2010. — № 31, ст. 4162.

5. Об утверждении Концепции повышения эффективности обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (2015–2020 гг.) : распоряжение Правительства РФ от 05.06.2015 № 1028-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2015. — № 24, ст. 3508.

6. Об утверждении Концепции развития до 2017 г. сети служб медиации в целях реализации восстановительного правосудия в отношении детей, в том числе совершивших общественно опасные деяния, но не достигших возраста, с которого наступает уголовная ответственность : распоряжение Правительства РФ от 30.07.2014 № 1430-р // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2014. — № 32, ст. 4557.

References

1. Andreev, A. A. Sposoby povysheniya jeffektivnosti dosudebnogo razresheniya individual'nyh trudovyh sporov [Ways to improve the efficiency of pre-trial settlement of individual labour disputes] // Jekonomika, sociologija i pravo. — 2016. — No. 1. — P. 112–114.

2. Gimaev, I. Z. Social'nyj audit - vazhnyj faktor v issledovanijah social'no-trudovyh otnoshenij v sovremennoj jekonomike [Social audit is an important factor in studies of social-labor relations in the modern economy] / I. Z. Gimaev, G. T. Galiev // Sovremennye tendencii razvitija nauki i tehnologij. — 2016. — No. 10, ch. 7. — P. 13–19.

3. Grishina, N. V. Psihologicheskie osnovaniya processa mediacii [Psychological grounds of mediation process] / N. V. Grishina // Konfliktologija. — 2014. — No. 5. — P. 275–277.

4. Ob al'ternativnoj procedure uregulirovanija sporov s uchastiem posrednika (procedure mediacii): federal'nyj zakon RF ot 27.07.2010 № 193-FZ [On alternative

procedure of dispute settlement with participation of a mediator (mediation procedure): the Federal law of RF dated 27.07.2010 No. 193-FZ] // *Sobr. zakonodatel'stva Ros. Federacii.* – 2010. – No. 31, st. 4162.

5. Ob utverzhdenii Konceptii povysheniya jeffektivnosti obespechenija sobljudenija trudovogo zakonodatel'stva i inyh normativnyh pravovyh aktov, soderzhashhih normy trudovogo prava (2015 – 2020 gg.): Rasporjazhenie Pravitel'stva Rossijskoj Federacii ot 5 ijunja 2015 g. № 1028-r [On approving the Concept of improving the efficiency of enforcement of labour legislation and other normative legal acts containing norms of the labour law (2015 – 2020): the Government of the Russian Federation direction from June 5, 2015 No. 1028-R] // *Sobr. zakonodatel'stva Ros. Federacii.* 2015, No. 24, st. 3508.

6. Ob utverzhdenii Konceptii razvitija do 2017 g. seti sluzhb mediacii v celjah realizacii vosstanovitel'nogo pravosudija v otnoshenii detej, v tom chisle sovershivshih obshhestvenno opasnye dejaniya, no ne dostigshih vozrasta, s kotorogo nastupaet ugolovnaja otvetstvennost': rasporjazhenie Pravitel'stva RF ot 30.07.2014 № 1430-r [On approval of the Concept for the development up to 2017. of the network of mediation services targeting at an implementation of the restorative justice referred for children, including those of them who have committed socially dangerous acts, but have not reached age since which there comes a criminal responsibility: Regulation by the RF Government dated 30.07.2014 No. 1430-R] // *Sobr. zakonodatel'stva Ros. Federacii.* – 2014. – No. 32, st. 4557.