

**Вячеслав Владимирович Гурьев**

*Первый заместитель директора  
Поволжского института (филиала)  
Всероссийского государственного университета юстиции  
(РПА Минюста России) в г. Саратове, 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) в г. Саратове  
E-mail: RozhdestvinaAA@yandex.ru*

**Социально-трудовые противоречия:  
возникновение, разрешение, медиабельность**

***Аннотация:** статья посвящена рассмотрению некоторых аспектов возможности применения процедуры медиации к возникающим в современном обществе социально-трудовым противоречиям. Дается авторская трактовка таких противоречий, определяется их система. На основании данных статистики*

делается вывод, что наиболее часто возникают социально-правовые противоречия, т. е. противоречия, связанные с несоблюдением норм трудового законодательства. В статье приводятся варианты разрешения таких противоречий. При этом особое внимание уделяется переговорным способам их разрешения, а именно возможностям применения процедуры медиации. Выявляются условия, при которых социально-трудовые противоречия будут медиабельными.

**Ключевые слова:** социально-трудовые противоречия, возникновение противоречий, разрешение противоречий, конфликт, спор, медиабельность, условия медиабельности.

**Vjacheslav Vladimirovich Gur'ev**

*First Deputy Director of the Volga Institute (branch) of the All-Russian State University of Justice in the city of Saratov, 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 in the city of Saratov*

### **Social and Labour contradictions: Their Occurrence, Resolution, and Mediability**

**Annotation:** *the article is devoted to consideration of some aspects of the possibility of applying the mediation procedures to the occurring in contemporary society social and labour contradictions. The notion of such contradictions is adduced and their system is determined. On the basis of the statistics' data one concludes that the social and legal contradictions, i.e. contradictions linked to non-compliance with labour laws arise the most frequently. The article presents options for the resolution of such contradictions. Whilst the particular attention is paid to the negotiation ways of their resolving, namely the potentialities of use of the mediation procedures. One identifies the conditions under which the social and labour contradictions will be mediable.*

**Keywords:** *social-labour contradictions, inconsistencies' genesis, inconsistencies' resolution, conflict, dispute, mediability, conditions of mediability*

Развитие социально-трудовых отношений связано с возникновением противоречий, приобретающих в процессе их разрешения разнообразные формы, в частности, трудовых конфликтов. Такие противоречия, как правило, затрагивают глубинные формы трудовых отношений, отражая их содержание. Трактую противоречия, нужно сказать, что они характеризуются как противоположность, несогласованность интересов; положение, при котором одно явление (действие или бездействие) исключает другое — несовместимое с ним и имеющее противоположную направленность.

Традиционно процесс развития противоречий включает в себя их возникновение, становление и разрешение.

Предпосылкой возникновения социально-трудовых противоречий в трудовых коллективах в большинстве случаев выступает стремление работодателя к снижению издержек производства, определяющее противоположность интересов работника и работодателя. И если к интересам работодателя, как правило, относится сохранение или даже снижение уровня оплаты труда, экономия на качестве условий и уровне безопасности труда работников, а также сокращение рабочих мест за счет достижений научно-технического прогресса, в том числе за счет развития информационно-коммуникационных

технологий, то в сферу интересов работника входит повышение заработной платы, повышение уровня безопасности труда и улучшение его условий, а также сохранение рабочих мест.

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.

В условиях роста социальной напряженности, противоположности интересов работодателя и работника, собственника средств производства и собственника рабочей силы целесообразно проанализировать проблему нерешаемости противоречий. Среди основных причин возникновения такой проблемы можно выделить отсутствие правовой и экономической информации, непонимание возникшей проблемы, личную неприязнь и амбиции сторон конфликта и др. Исходя из этого выделяют несколько видов противоречий, а именно: 1) противоречия, связанные с трансформацией отношений собственности; 2) противоречия, связанные с несоблюдением норм трудового законодательства (социально-правовые противоречия); 3) противоречия, связанные с процессом формирования и распределения доходов; 4) противоречия, возникающие в конкретных отраслях производственной или непроизводственной сфер экономики; 5) противоречия, связанные с реализацией управленческой функции (регулированием трудовых отношений, организационной системой).

В настоящее время среди названных видов особую значимость приобретает разрешение социально-правовых противоречий. Так, по данным Федеральной службы по труду и занятости за 1 полугодие 2016 г. в ее центральный аппарат поступило 19 649 обращений граждан, что на 21,2 % больше, чем за аналогичный период прошлого года (16 209)<sup>1</sup>. Основными темами обращений стали следующие: 1) нарушение трудового законодательства — 16 205 обращений; 2) применение трудового законодательства (консультации) — 1 261; 3) вопросы занятости населения — 682; прочие вопросы — 1 501 обращение. При этом наиболее часто встречаются следующие вопросы, связанные с нарушением трудового законодательства: 1) задержки выплаты заработной платы и других выплат работникам — 9 147 обращений; 2) прием на работу и увольнение работников — 2 226; 3) правильность оплаты и нормирования труда — 3 304; 4) охрана труда — 840; 5) расследование несчастных случаев — 325 обращений.

Разрешение социально-трудовых противоречий подразумевает процесс регулирования социально-трудовых отношений. Процесс регулирования направлен, в первую очередь, на разрешение открытых форм противоречий, т. е. конфликтов. Последние следует рассматривать как предельный случай обострения противоречия в социально-трудовых отношениях, крайними формами проявления которого являются забастовки и трудовые споры.

Социально-трудовые противоречия можно разрешать различными способами: путем насилия или методом переговоров; но преимущество способов урегулирования трудовых конфликтов и споров, строящихся на переговорном процессе конфликтующих сторон, не подлежит сомнению.

<sup>1</sup> См.: Обзор обращений граждан, поступивших в Федеральную службу по труду и занятости за 1 полугодие 2016 г. URL: <http://www.rostrud.ru/room/obrashcheniya-grazhdan/obzor-obrashcheniy/obzor-obrashcheniy-grazhdan-za-2-kvartal-2016-goda.php> (дата обращения: 15.09.2016).

Возможность использования переговорных процессов при разрешении социально-трудовых противоречий предусмотрена действующим трудовым законодательством. В частности, ст. 382 ТК РФ предусматривает возможность разрешения индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, состоящими из представителей работников и работодателей, ст. 398 ТК РФ закрепляет порядок решения коллективного трудового спора примирительной комиссией с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Кроме того, дополнительные гарантии для разрешения социально-трудовых противоречий предусмотрены Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»<sup>1</sup> (далее — Закон о медиации). Он регулирует отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из трудовых правоотношений и семейных правоотношений.

Поданным Президиума Верховного Суда РФ среди трудовых споров, по которым проводилась процедура медиации и заключалось медиативное соглашение в 2015 г., можно выделить следующие: 1) о восстановлении на работе, в том числе в связи с увольнением по инициативе работодателя (ст. 71, 81 ТК РФ); 2) об оплате труда, в том числе о взыскании невыплаченной заработной платы, других выплат (и компенсации за задержку их выплаты); 3) о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, в том числе по искам работодателей; 4) другие, возникающие из трудовых правоотношений<sup>2</sup>.

Применение медиации в качестве способа разрешения социально-трудовых противоречий имеет свои особенности, главной из которых является определение медиабельности такого противоречия, т. е. возможности его разрешения при помощи процедуры медиации.

При определении медиабельности социально-трудовых противоречий следует учитывать характер самого спора, отношения, сложившиеся между его сторонами до возникновения спора, отношения, которые стороны планируют сохранять после разрешения спора, а также поведение каждой из сторон в ходе разрешения разногласий. Исходя из этого социально-трудовые противоречия будут медиабельными при соблюдении следующих условий:

1) споры должны возникать из трудовых правоотношений, т. е. из трудового договора. Споры, возникшие из отношений, непосредственно связанных с трудовыми, не могут быть урегулированы нормами Закона о медиации;

2) споры должны возникать из трудовых правоотношений с конкретным работником. Согласно ч. 5 ст. 1 Закона о медиации процедура медиации не может быть применена в случае коллективного трудового спора<sup>3</sup>. Понятие

<sup>1</sup> См.: Собр. законодательства Рос. Федерации. 2010. № 31, ст. 4162.

<sup>2</sup> См.: Справка о практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за 2015 год : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22 июня 2016 г. [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из Справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

<sup>3</sup> См.: Применение процедуры медиации при рассмотрении гражданских дел в судах общей юрисдикции : методические рекомендации : утв. Президиумом Астраханского областного суда 9 апреля 2015 г. [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из Справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

коллективного трудового спора приведено в ст. 398 ТК РФ: это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов;

3) спор, возникший из трудовых правоотношений, не должен затрагивать права и законные интересы третьих лиц, не участвующих в процедуре медиации. В случае, если такие интересы затрагиваются, проведение процедуры медиации возможно с привлечением этих лиц при условии, что спор не будет носить характера коллективного;

4) спор, возникший из трудовых правоотношений, не должен затрагивать публичные интересы. Так, если возникшие социально-трудовые противоречия влекут за собой наступление ответственности, привлечь к которой могут только государственные органы в пределах своей компетенции, применение процедуры медиации противоречит действующему законодательству. Например, ст. 145.1 УК РФ предусматривает ответственность за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат. При этом ответственность по данной статье наступает только при наличии объективных и субъективных признаков состава преступления, среди которых сумма нарушенных выплат, сроки, в течение которых они не выплачивались, мотив совершения преступления, признаки специального субъекта и т. д. Если все названные признаки состава преступления в деянии присутствуют, то закон запрещает применять процедуру медиации для разрешения таких социально-трудовых противоречий. Если же хотя бы один из признаков состава преступления отсутствует, то отсутствует и основание для наступления уголовной ответственности (ст. 8 УК РФ), следовательно, применение процедуры медиации как способа решения социально-трудового противоречия соответствует действующему законодательству;

5) спор, возникший из трудовых правоотношений, не должен носить характер индивидуального трудового спора. Индивидуальный трудовой спор возникнет только тогда, когда о неурегулированном разногласии будет заявлено в орган по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров (суд или комиссию по трудовым спорам). До этих пор имеет место трудовое разногласие, разрешаемое любыми иными способами, но не при помощи комиссии по трудовым спорам или суда<sup>1</sup>. В этом случае основной задачей применения процедуры медиации будет являться предупреждение индивидуальных трудовых споров на стадии выявления социально-трудовых противоречий;

6) если индивидуальный трудовой спор был передан на разрешение суда, а не комиссии по трудовым спорам, то в этом случае следует исходить из того, что примирение сторон является одной из задач подготовки дела к судебному разбирательству, предусмотренных ст. 148 ГПК РФ. В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 150 ГПК РФ обязанность принятия мер по заключению сторонами мирового соглашения в стадии подготовки дела к судебному разбирательству возложена на судью. Меры по заключению сторонами мирового соглашения принимаются судьей,

<sup>1</sup> См.: Санфирова А. А. Медиация как альтернативный способ урегулирования индивидуальных трудовых споров: проблемы и перспективы развития // Общество: политика, экономика, право. 2016. № 3. С. 99.

в том числе по результатам проведения процедуры медиации, которую стороны вправе проводить на любой стадии судебного разбирательства. Согласно положениям ч. 2 ст. 7 Закона о медиации по спору, находящемуся на рассмотрении в суде, медиация может быть применена среди иных вариантов и по предложению судьи. Судья не только разъясняет сторонам право обратиться к медиатору, но и сам вправе предложить им применить процедуру медиации. Такому предложению должна предшествовать оценка судьей правового спора на предмет применимости к нему медиации (т. е. решение вопроса о медиабельности спора)<sup>1</sup>;

7) спор, возникший из трудовых правоотношений, может разрешаться только при соблюдении принципа добровольности. Данное положение прямо следует из п. 2 ст. 2 Закона о медиации, согласно которому процедуру медиации следует рассматривать как способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Это же правило установлено ст. 7 названного Закона: «Применение процедуры медиации осуществляется на основании соглашения сторон...».

Кроме того, помимо перечисленных условий, предусмотренных законодательством, для оценки медиабельности социально-трудовых противоречий следует исходить из двух обстоятельств: 1) характер спора должен допускать несколько вариантов его решения, что позволит участникам менять свое решение без ущерба интересам; 2) развитие конфликта не должно перейти грань, за которой оценке подлежит не сам спор, а личность противоположной стороны<sup>2</sup>. Медиация не применяется в следующих случаях: 1) если стороне нужно продемонстрировать непреклонность; 2) сторона не заинтересована в урегулировании спора; 3) стороне нужно привлечь внимание общественности к спору; 4) одна или обе стороны находятся в таком эмоциональном состоянии, которое не позволяет вести конструктивные переговоры; 5) стороны занимают принципиальные бескомпромиссные позиции.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что социально-трудовые противоречия будут медиабельными, если они подпадают под категорию споров, предусмотренных законодательством, в частности, спор должен относиться к числу возникших из трудовых правоотношений, не должен затрагивать интересы лиц, не участвующих в медиации, или публичные интересы, не должен относиться к числу коллективных или перерасти в индивидуальный трудовой спор, переданный в комиссию по трудовым спорам или суд (исключения составляют случаи, когда по спору, находящемуся на рассмотрении суда, было предложено проведение процедуры медиации судом). Кроме того, стороны, между которыми возникли противоречия, должны быть готовы к ведению переговоров.

### **Пристатейный библиографический список**

1. Бокова, Л. Н. Медиация : практическое пособие / Л. Н. Бокова, А. А. Рождествина. — М. ; Саратов : ВГУЮ (РПА Минюста России), 2016. — 20 с.

2. Минкина, Н. И. К вопросу о применении медиации и медиабельности споров // Вестник Алтайской академии экономики и права. — 2014. — № 4. — С. 120–123.

<sup>1</sup> См.: Минкина Н. И. К вопросу о применении медиации и медиабельности споров // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2014. № 4. С. 122–123.

<sup>2</sup> См.: Бокова Л. Н., Рождествина А. А. Медиация : практическое пособие. М.; Саратов, 2016. С. 7.

3. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : федеральный закон РФ от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2010. — № 31, ст. 4162.

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

5. Справка о практике применения судами Федерального закона от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» за 2015 год : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 22 июня 2016 г. [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из Справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

### References

1. Bokova, L. N. *Mediacija: praktičeskoe posobie* [Mediation: a practical guide] / L. N. Bokova, A. A. Rozhdestvina. M.; Saratov: Russian State University of Justice (Russian Law Academy of Ministry of Justice of Russia) Press, 2016. 20 p.

2. Minkina N. I. *K voprosu o primenenii mediacii i mediabel'nosti sporov* [Towards the question concerning the application of mediation and disputes' mediability] // *Vestnik Altajskoj akademii jekonomiki i prava*, 2014. No. 4. P. 120–123.

3. *Ob al'ternativnoj procedure uregulirovanija sporov s uchastiem posrednika (procedure mediacii): federal'nyj zakon RF ot 27 ijulja 2010 No. 193-FZ* [On alternative procedure of dispute settlement with participation of a mediator (mediation procedure): the Federal law of the Russian Federation of 27 July 2010 No. 193-FZ] // *Sobr. zakonodatel'stva Ros. Federacii*, 2010. No. 31, art. 4162.

4. Sapfirova A. A. *Mediacija kak al'ternativnyj sposob uregulirovanija individual'nyh trudovyh sporov: problemy i perspektivy razvitija* [Mediation as an alternative way to resolving individual labor disputes: problems and prospects of development] // *Obshhestvo: politika, jekonomika, pravo*, 2016. No. 3. P. 99–101.

5. *Spravka o praktike primenenija sudami Federal'nogo zakona ot 27 ijulja 2010 g. No. 193-FZ «Ob al'ternativnoj procedure uregulirovanija sporov s uchastiem posrednika (procedure mediacii)» za 2015 god: utv. Prezidiumom Verhovnogo Suda RF 22 ijunja 2016 g.* [Inquiry on the application practice by courts of the Federal law of 27 July 2010 No. 193-FZ “On alternative procedure of dispute settlement with participation of mediator (mediation procedure)” for 2015: approved by the Presidium of the RF Supreme Court on 22 June 2016] [Elektronnyj resurs]. Unpublished document. Access via «Konsul'tantPljus» reference legal system.