

А. А. Васецкий¹**ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ КАК ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ**

Сегодня важнейшей функцией государства является сотрудничество с институтами гражданского общества. Взаимодействие государства, делового мира и гражданского общества в сфере труда должно осуществляться на основе социального партнерства (коллективно-договорного регулирования), что находит отражение в деятельности на постоянной основе консультативных органов — трехсторонних комиссий по регулированию конфликтов социально-трудовых отношений.

Следует заметить, что осуществление органами государственной власти, профсоюзами, работодателями (их объединениями) полномочий в сфере социального партнерства становится одной из форм государственного управления в социально-трудовой области.

Ряд авторов высказывает мнение, что в отношении социального партнерства государство выполняет особую роль — социального партнера, то есть не обладает властными полномочиями и действует на равноправной основе с профессиональными союзами и объединениями работодателей.

В случае осуществления социального партнерства на принципе трипартизма органы государственной исполнительной власти и местного самоуправления, выражая общественный интерес, одновременно содействуют основным сторонам в организации и проведении коллективных переговоров. При этом их посредничество отчасти формализовано нормами права. Например, Федеральный закон РФ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» предусматривает назначение президентом РФ координатора комиссии не из числа ее членов. При этом функции, которыми закон наделяет координатора, носят не только организационный, но и посреднический характер. Например, он «оказывает содействие в согласовании позиций сторон». Аналогичные координаторы региональных трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений предусмотрены рядом законов субъектов РФ.

Вместе с тем положение органов государственной исполнительной власти и местного самоуправления в социальном партнерстве нельзя признать как позицию нейтрального посредника. Во-первых, интересы органов власти в социальном партнерстве могут иметь самостоятельный характер и расходиться, иногда зна-

чительно, с интересами других участвующих сторон. Поэтому являясь де-юре равноправным участником коллективных переговоров и консультаций, органы государственной власти и местного самоуправления имеют возможности проводить решения, которые отвечают их интересам как публичной администрации. Во-вторых, так как трехсторонние соглашения затрагивают интересы государственного или местного бюджетов, переговорные позиции представителей государства или муниципального образования во многом обусловлены соображениями бюджетной экономии. При этом такая экономия может распространиться не только на собственно бюджетные средства, но и на средства подконтрольных автономных организаций. В итоге орган государственной власти или местного самоуправления в отношении социального партнерства из третьей стороны — посредника и представителя общества — в целом превращается в квазипредставителя работодателей бюджетной сферы (в широком ее понимании).

Объективное и справедливое посредничество органов государственной власти и местного самоуправления в отношении по социальному партнерству при проведении переговоров для заключения соглашений — своеобразная идеальная роль, исполнения которой ожидает гражданское общество. Поэтому отдельные случаи использования социального партнерства для занижения государственных социальных обязательств могут понизить уровень доверия общества не только к органам власти, но и к социальному партнерству как методу взвешенного регулирования социально-трудовых отношений.

Органы государственной власти и управления не участвуют непосредственно в переговорном процессе, примирительных и других процедурах, но создают условия для их проведения, то есть фактически осуществляют посредническую деятельность в урегулировании коллективных трудовых споров.

Таким образом, посредничество в социальном партнерстве, включая участие в разрешении трудовых конфликтов, направлено на создание условий для переговорного процесса между работниками, работодателями и их представителями, сближения их позиций с целью согласованного решения вопросов по регулированию конфликтов социально-трудовых отношений, развитие социального диалога во всех его проявлениях.

Наряду с другими посредниками, участвующими в отношениях социального партнерства, органы государственной власти оказывают содействие в формировании отношений социального партнерства и влияют на изменение их содержания.

Деятельность государства по урегулированию конфликтов должна основываться на примирении интересов, их корректировке и помощи в адекватном осознании своих потребностей и требований акторов общественной действительности.

¹ Профессор кафедры конфликтологии СПбГУП, доктор политических наук. Автор более 50 научных публикаций, в т. ч. монографий: «Местное самоуправление в России: история и современная реформа», «Роль системных конфликтов в становлении современной политической системы России», «Проблемы развития местного самоуправления в Санкт-Петербурге» (в соавт.) и др. Член редакционного совета журнала «Евразийская интеграция: экономика, право, политика». Награжден медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, почетными грамотами Администрации Президента РФ, губернаторов Санкт-Петербурга, Ленинградской и Мурманской областей, Избирательной комиссии Ленинградской области, почетным дипломом Законодательного собрания Ленинградской области, имеет благодарность председателя Центральной избирательной комиссии РФ.

Посредничество при урегулировании трудовых споров различается в зависимости от вида спора, поскольку деятельность посредника при разрешении индивидуального и коллективного трудовых споров сегодня в России регулируется разными нормативно-правовыми актами: Федеральным законом РФ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» и Трудовым кодексом РФ (гл. 61). Поэтому посредничество в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров существенным образом различается.

Несмотря на то что процесс разрешения коллективных трудовых споров принято называть примирительными процедурами, а на одном из его этапов возможно участие независимого посредника, примирение как таковое следует отличать от урегулирования спора с участием посредника (медиатора). Здесь есть определенные различия, несмотря на то что урегулирование конфликта с участием посредника (медиатора) ставит своей задачей примирение сторон на основе выработанного ими взаимоприемлемого решения. На отличие примирения и медиации указывает целый ряд ученых, обращая внимание прежде всего на то, что примирение может осуществляться, например, и судьей в рамках традиционного правосудия. Как отмечает Ц. А. Шамликашвили, «в медиации все подчинено достижению согласия между сторонами на условиях их равноправия и доброй воли, включая и недостижение в итоге каких-либо договоренностей относительно существа спора. Медиатор содействует сторонам в процедуре, всегда прислушиваясь к их потребностям и воле,

и идет в ногу с ними, не навязывая своего мнения. Примиритель же может принять на себя роль «знающего, как лучше, или знающего, что на самом деле нужно обратившимся к нему сторонам»¹. Аналогичное разделение проводят и зарубежные ученые².

Поэтому примирение в широком смысле — это процесс достижения соглашения между сторонами юридического конфликта, а результат такого соглашения — примирительный акт. Примирение с участием посредника — одна из возможных форм осуществления указанного процесса, когда для урегулирования привлекается третья, независимая и беспристрастная, сторона, призванная обеспечить взаимодействие участников конфликта.

Сегодня в разных странах активно развиваются альтернативные способы разрешения споров. Неформальное альтернативное разрешение споров постепенно становится отчасти формализованным. Национальный законодатель в той или иной степени стремится нормативно определить процессы урегулирования споров вне рамок традиционной государственной юрисдикции. Так, в 2010 году в России был принят Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»³.

Изменения социально-экономической системы России привели к существенному повышению конфликтного потенциала сферы социально-трудовых отношений, что актуализирует вопрос о создании действенных институтов управления и урегулирования социально-трудовых конфликтов.

¹ Шамликашвили Ц. А. Медиация как современный способ урегулирования споров и ее соотношение с судебным разбирательством // Правовые вопросы строительства. 2013. № 1. С. 24–28.

² Блаорн-Бреннер Б. Медиация в трудовых спорах // Русско-французская конференция по медиации : докл. фр. участников конф. (Москва, 30 сентября 2010 г.) / пер. с фр. М. В. Соловьевой. URL: http://www.mediationgeneve.com/docs/0_Actes_version%20russe_.pdf. С. 61–68.

³ Федеральный закон от 27 июля 2010 года № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.