

# **МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ**

Теория, методика, технологии

Издано в рамках Программы получателя субсидии  
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2017 году

---

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ**

---

Выпуск 1

Санкт-Петербург  
2017

ББК 65.291.66

М77

*Авторский коллектив:*

**Е. И. Макаров** (руководитель), **Г. М. Бирженюк**, **А. А. Довганенко**,  
**Е. А. Кайсаров**, **Е. С. Кутузова**, **Д. В. Лобок**, **А. П. Марков**,  
**А. Ю. Москвитин**, **В. Е. Триодин**, **Е. Г. Хольнова**

*Научный редактор*

**А. С. Запесоцкий**, член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук,  
профессор, заслуженный деятель науки РФ

*Рецензент*

**А. В. Дмитриев**, член-корреспондент РАН

Рекомендовано к публикации

редакционно-издательским советом СПбГУП

**М77** **Мониторинг социально-трудовых конфликтов в России:**  
теория, методика, технологии / науч. ред. А. С. Запесоцкий. —  
СПб. : СПбГУП, 2017. — 160 с. — (Социально-трудовые конф-  
ликты ; Вып. 1).

ISBN 978-5-7621-0934-5

Рассматриваются концептуальные подходы к изучению социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт мониторинга социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах.

Издание адресовано участникам трехстороннего партнерства, ученым, конфликтологам-практикам, студентам, обучающимся по направлению подготовки «Конфликтология», а также всем, кто интересуется актуальными вопросами изучения социально-трудовых отношений.

Подготовлено в развитие исследовательского проекта, осуществленного на базе Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП.

**ББК 65.291.66**

**ISBN 978-5-7621-0934-5**

© СПбГУП, 2017

---

Научное издание

**МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИИ**  
ТЕОРИЯ, МЕТОДИКА, ТЕХНОЛОГИИ

Ответственный редактор *Я. Ф. Афанасьева*; редакторы: *Т. А. Источникова*,  
*Т. В. Никифорова*; дизайнер *А. В. Костюкевич*;  
технический редактор *Л. В. Климович*; корректор *Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-0934-5



9 785762 109345

Подписано в печать с оригинал-макета 01.12.17  
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman  
Усл.-печ. л. 10,0. Тираж 500 экз. Заказ № 17815

Санкт-Петербургский Гуманитарный  
университет профсоюзов

192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15  
Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»  
197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

# ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Введение</b> .....	5
-----------------------	---

## **Глава 1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

1.1. Социально-трудовой конфликт как предмет научного анализа . . . . .	17
1.2. Методология исследования социально-трудовых конфликтов. . . . .	18
1.3. Социально-трудовой конфликт как общественная и исследовательская проблема . . . . .	23
1.4. Терминологический аппарат исследования социально-трудовых конфликтов . . . . .	25
1.5. Структурализм как подход в изучении феномена социально-трудового конфликта. . . . .	28
1.6. Функционалистский подход к анализу социально-трудовых конфликтов . . . . .	33
1.7. Поведенческая методология (бихевиоризм) в исследовании социально-трудовых конфликтов . . . . .	36
1.8. Резолюционистский подход (conflict resolution) как методология анализа социально-трудовых конфликтов . . . . .	41

## **Глава 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ И ПРОЦЕССОВ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ**

2.1. Концептуальный контекст исследований социально-трудовой сферы . . . . .	44
2.2. Прикладные исследования социально-трудовых отношений и конфликтов и их научный статус. . . . .	46
2.3. Методическое обеспечение прикладных исследований социально-трудовых отношений и конфликтов . . . . .	47
2.4. Методы исследования социально-трудовых конфликтов . . . . .	49

## **Глава 3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОНИТОРИНГА И АНАЛИЗА**

3.1. Разработанность проблематики социально-трудовых конфликтов в рамках современной практической конфликтологии. . . . .	71
3.2. Разработка типологии и классификации социально-трудовых конфликтов для объективной оценки общественных процессов . . . . .	78

3.3. Мониторинг социально-трудовой обстановки в Российской Федерации средствами автоматизированной системы обработки информации . . . . .	80
---	----

**Глава 4. ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

4.1. Отечественный и зарубежный опыт как источник формирования методики мониторинга социально-трудовых конфликтов . . . . .	87
4.2. Типологизация и классификация социально-трудовых конфликтов на основе базы данных, созданной посредством мониторинга . . . . .	92
4.3. Разработка терминологического словаря практической конфликтологии . . . . .	96
4.4. Функционирование автоматизированной системы мониторинга и анализа информации о социально-трудовых конфликтах . . . . .	108
4.5. Объективные индикаторы оценки социально-трудовой обстановки . . . . .	112
4.6. Прогнозирование развития трудовых отношений для предупреждения социально-трудовых конфликтов . . . . .	123

<b>Пять лет деятельности Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов СПбГУП (Вместо заключения) . . . . .</b>	<b>127</b>
--	------------

<b>Литература . . . . .</b>	<b>131</b>
-----------------------------	------------

**Приложения**

Приложение 1. Общая типология социальных конфликтов . . . . .	138
Приложение 2. Структура рубрикатора АССОИ . . . . .	139
Приложение 3. Структурно-функциональная схема социально-трудового конфликта . . . . .	145
Приложение 4. Обзор социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации в 2016 году . . . . .	145
Приложение 5. Анализ социально-трудовых конфликтов в РФ — первое полугодие 2017 года . . . . .	154

## ВВЕДЕНИЕ

Экономические реформы, которые осуществляются в России на протяжении последних тридцати лет, неоднозначно проявляются в условиях жизни и труда населения. С одной стороны, объективно расширились возможности для профессиональной и социальной самореализации, проявления предпринимательской инициативы. С другой — в определенный период времени фактом стало падение производства, сокращение реальной занятости, деформация ряда сегментов рынка труда. В ряде случаев имели место нарушения взаимных обязательств между предприятиями, между предприятием и работниками, срывы графика выплаты заработной платы. В силу ряда процессов, происходящих как на макроэкономическом уровне, так и на уровне регионов и отдельных хозяйствующих субъектов, инфляция не укладывается в заданные рамки, в регионах происходит сокращение фактических доходов части трудящихся. В результате наблюдаются падение жизненного уровня населения и небывалое социально-экономическое расслоение общества. Особенно тяжелый удар по экономике страны и соответственно положению трудящихся был нанесен дефолтом 1998 года, обесценившим накопления граждан и реальную покупательную способность зарплат. Затем последовал экономический кризис 2008 года, резкое падение курса рубля в декабре 2014 года. Кроме того, происходили также менее заметные, локальные, но не менее болезненные кризисы, в основном связанные с колебаниями цен на сырьевые товары и антироссийскими санкциями, затронувшими некоторые отрасли экономики и регионы. Все это вызывает социальную напряженность и порождает скрытые и открытые формы выражения недовольства, в том числе разнообразные коллективные протестные действия.

Наиболее остро противостояние носителей различных интересов проявилось в социально-трудовой сфере, где часто возникали трудовые споры различной степени остроты, которые нередко перерастали в конфликты между работниками и работодателями. Такого рода явления, с одной стороны, дестабилизировали социальную ситуацию в стране, но с другой — они порой объективно оказывались единственным действенным средством защиты законных прав и интересов трудящихся.

Сегодня изучение широкого круга проблем, связанных с трудовыми конфликтами, имеет как научное, так и прикладное значение, поскольку от понимания причин и механизмов конфликтов, умения урегулирования конфликтных ситуаций в значительной степени зависит эффективность мер по обеспечению социальной стабильности в стране, субъектах Федерации, муниципальных образованиях, предприятиях и организациях, обществе в целом, регионах, территориальных образованиях. Такого рода исследования представляют собой ресурс для органов государственного управления, позволяющий выбрать адекватные методы и формы действий в условиях социально-трудовой напряженности, избежать политизации социально-экономических процессов.

Следует отметить, что взгляды отечественных и зарубежных ученых на природу, источники, функции и другие особенности социальных и трудовых конфликтов и способы управления ими существенно расходятся. Сторонники одной позиции придерживаются идеи о целесообразности силовой борьбы между участниками конфликта как универсального пути, обеспечивающего разрешение имеющихся в обществе противоречий. Их точка зрения базируется на том, что в результате массовых забастовок, стачек, других форм противостояния участников трудовых отношений наносится большой вред производству, экономике, материальному положению самих работников. В результате победы одной из сторон вторая устраняется из актуального социального пространства — тем самым восстанавливается стабильность и предотвращается дальнейшее конфликтное противостояние этих социальных сил.

Другие исследователи полагают, что оптимальным путем преодоления трудовых конфликтов являются «мягкие технологии», ведущей из которых можно назвать переговоры между противостоящими сторонами, что в итоге в данный конкретный момент позволяет достичь компромисса, а в перспективе служит укреплению социального мира и порядка.

Опыт социально-трудовых конфликтов в России последних десятилетий показал, что объективно конфликтное противостояние в социально-трудовой сфере (в различных его формах, особенно радикальных) имело крайне негативные последствия, проявившиеся как на уровне конкретных предприятий и отраслей, так и регионов и страны в целом. Однако объективным фактом является то, что активные, порой предельно острые выступления работников за свои права и гарантии обеспечили ликвидацию долгов перед работниками, способствовали повышению размера оплаты труда, совершенствованию ор-

ганизации производственных процессов и улучшению условий труда на рабочих местах.

Иными словами, социально-трудовой конфликт имеет амбивалентный характер, что выражается как в позитивных, так и в негативных результатах. Можно сделать вывод о необходимости расширения теоретических знаний и прикладных технологий, которые минимизируют отрицательные последствия конфликтов и используют их конструктивный потенциал. Это предполагает умение прогнозировать конфликты, контролировать конфликтные ситуации, диагностировать причины возникновения противоборства участников трудовых отношений, управлять протеканием конфликтов, переводить их в конструктивное русло, снижать уровень и потенциал конфликтного противостояния.

Однако сегодня, несмотря на многочисленные исследования и публикации, как показывает практика, существует множество нерешенных теоретических и практических проблем. Одним из источников проблем является недостаток статистически значимой, полной, достоверной и объективной информации о социально-трудовых конфликтах, собираемой на всей территории России, накапливаемой и обобщаемой на протяжении достаточного времени с использованием современных методик обработки эмпирического материала. Восполнить этот пробел в теоретическом знании и технологиях управления социально-трудовыми конфликтами целесообразно с использованием метода сплошного мониторинга — постоянного отслеживания конфликтных ситуаций в трудовой сфере, анализа этой информации, ее обобщения и определения основных факторов возникновения и развития такого рода ситуаций, форм поведения сторон конфликта, позиций, занимаемых теми или иными социальными силами, втянутыми в орбиту противостояния, и т. д.

Первые проблема индустриальных конфликтов на производстве в западной социологии была поставлена в первой половине XX века М. Фоллет и Э. Мэйо. В конце 1920-х годов Э. Мэйо на базе цикла эмпирических социологических исследований, получивших название «Хоторнский эксперимент», разработал концепцию обучения администрации американских предприятий мирным методам разрешения трудовых споров с рабочими. В послевоенный период происходит бурное развитие научной школы «человеческих отношений», которая также занималась изучением эффективных методов достижения компромиссов, взаимовыгодных соглашений, «социального мира» между наемным трудом и капиталом. Основной вклад в разработку

методологических и теоретических основ современной «социологии конфликта» и конфликтологии внесли Г. Зиммель, К. Маркс, М. Вебер, Л. Козер, Р. Дарендорф, Л. Крисберг, У. Мاستенбрук, Х. Минцберг, Н. Смелзер, А. Гидденс, К. Дэвис, Ф. Фюрстенберг и др.

В отечественном обществоведении длительное время социальный конфликт практически не рассматривался, хотя с конца 1950-х — начала 1960-х годов занял одно из приоритетных направлений в науке. Исследования этого периода по теории конфликта, носившие в основном характер абстрактных теоретических рассуждений, развивали положение классиков марксизма-ленинизма о том, что для выявления реального содержания понятия «конфликт» необходимо исходить из материалистической диалектики, ее учения о противоречиях, примененных к анализу реального хода общественной жизни<sup>1</sup>.

В 1960–1970-е годы советские ученые перешли от общетеоретических работ о причинах и характере социальных противоречий и трудовых споров к исследованию механизмов межличностного конфликтного взаимодействия, конфликтов в отдельных трудовых коллективах<sup>2</sup>. С конца 1970-х до середины 1980-х годов конфликт изучается преимущественно как микросоциальное явление, причем основное внимание уделяется анализу механизма его функционирования и выработке рекомендаций по урегулированию возникающих конфликтов.

Со второй половины 1980-х — начала 1990-х годов возникла объективная необходимость всестороннего исследования феномена социального конфликта, различных причин его появления, условий, порождающих социальную напряженность в обществе и трудовых коллективах.

К началу перестройки в середине 1980-х годов стало очевидно, что проблематика социально-трудовых конфликтов не может больше маскироваться исследованием трудовых конфликтов на отдельных предприятиях и на уровне межличностных взаимоотношений. Назре-

<sup>1</sup> См.: Жуков В. З. Развитие представлений о противоречиях социализма в советской научной литературе // Актуальные проблемы диалектического материализма. М., 1982; Нечипоренко Л. А. Буржуазная «социология конфликта». М., 1982; Руткевич М. Н. Диалектика и социология. М., 1980.

<sup>2</sup> См.: Гришина Н. В. Закономерности возникновения межличностных производственных конфликтов : дис. ... канд. психол. наук. Л., 1978; Шаленко В. Н. Исследование конфликтных ситуаций в первичном производственном коллективе и путей их разрешения : дис. ... канд. филос. наук. М., 1980; Ковалев А. Г. Конфликты в трудовом коллективе и пути их разрешения // Психологический журнал. 1983. № 4; Еришов А. А. Личность и коллектив (межличностные конфликты в коллективе, их разрешение). Л., 1976.

ла необходимость в масштабном изучении данного феномена как действенного фактора макросоциальных проблем.

В период после распада СССР тематика социально-трудовых конфликтов, окончательно освободившись от идеологической конъюнктуры советского режима, была развита в целом ряде отраслей гуманитарного знания (экономика, менеджмент, право и т. д.) и охватывала широкий круг тем, начиная с общетеоретических и методологических проблем и заканчивая внутриорганизационными исследованиями. Этот пласт теоретических и практических исследований представлен работами Е. В. Александровой, Н. В. Антопши, А. Я. Анцупова, Ф. М. Бородкина, Н. С. Данакина, А. В. Дмитриева, В. С. Дудченко, А. К. Зайцева, А. Г. Здравомыслова, А. И. Кравченко, Ю. Д. Красовского, М. М. Лебедевой, А. И. Пригожина, В. О. Рукавишниковой, Е. И. Степанова, С. Ф. Фролова, А. Н. Чумикова, В. Н. Шаленко и др. На научных конференциях, круглых столах наметились новые подходы к проблеме, анализировались частные аспекты теории и практики конфликтных взаимоотношений<sup>1</sup>.

Помимо различных исследований, рост интереса к проблематике социально-трудовых конфликтов можно проследить и на увеличившемся количестве различных печатных изданий, предоставляющих площадку для публикации материалов по данной теме. В первую

<sup>1</sup> Александрова Е. В. Социально-трудовые конфликты: пути их разрешения. М., 1993; Антопши Н. В. Социально-экономический конфликт: проблемы диагностики: дис. ... канд. социол. наук. М., 1995; Анцупов А. Я., Баклановский С. В. Конфликтология в схемах и комментариях. СПб., 2009; Анцупов А. Я., Штилов А. И. Конфликтология. М., 2000; Анцупов А. Я., Малышев А. А. Введение в конфликтологию. Как предупреждать и разрешать межличностные конфликты. Ужгород, 1995; Бородкин Ф. М., Коряк Н. М. Внимание, конфликт! Новосибирск, 1989; Данакин Н. С., Дятченко Л. Я., Сперанский В. И. Конфликты и технология их предупреждения. Белгород, 1996; Дмитриев А. В., Кудрявцев В. Н., Кудрявцев С. В. Введение в общую теорию конфликтов. (Юридическая конфликтология. Ч. 1). М., 1993; Дудченко В. С. Онтогенез конфликта // Социологические исследования. 1996. № 10; Зайцев А. К. Социальный конфликт на предприятии. Калуга, 1993; Здравомыслов А. Г. Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса. М., 1995; Кравченко А. И. Прикладная социология и менеджмент. М., 1995; Красовский Ю. Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы (на материалах 120 российских компаний). М., 1997; Лебедева М. М. Вам предстоит переговоры. М., 1993; Пригожин А. И. Анатоμία организационного конфликта // Организация: системы и люди. М., 1983; Рукавишников В. О. Социальная напряженность // Диалог. 1990. № 8; Степанов Е. И. Актуальные проблемы методологического обеспечения конфликтологических исследований // Современная конфликтология: пути и средства содействия развитию демократии, культуры мира и согласия: тез. докл. и выступ. на II Междунар. конгр. конфликтологов, Москва–Санкт-Петербург, 30 сентября — 2 октября 2004 г. СПб., 2004. С. 16–20; Фролов С. Ф. Социология: сотруничество и конфликты. М., 1997; Чумиков А. Б. Управление конфликтом. М., 1995; Шаленко В. Н. Конфликты в трудовых коллективах. М., 1992.

очередь это специализированные журналы и сборники. Среди наиболее известных изданий можно упомянуть «Социально-политический журнал», «Социологический журнал», «Социологические исследования».

В то же время стоит отметить, что отечественная специфика изучения социально-трудовых конфликтов опирается в основном на общесоциологическую методологию, специализированные же инструменты исследования (в том числе наработанные в рамках конфликтологии) еще недостаточно развиты.

В последнее десятилетие проблематика исследований экономических, трудовых, организационных конфликтов и социальной коммуникации существенным образом расширилась — от разработки методологических и теоретических проблем до разработки методики и технологий разрешения конкретных конфликтных ситуаций в организациях<sup>1</sup>.

Возрастание интереса к проблеме конфликта наряду с резким увеличением числа конкретных исследований четко прослеживается в институционализации этой предметной сферы — появлении ряда специальных журналов и сборников. Статьи по актуальным проблемам социологии конфликта все чаще печатаются на страницах журналов «Социологические исследования», «Социологический журнал», «Социально-политический журнал» и в других научно-периодических изданиях.

Однако вопросы специального изучения социально-трудового конфликта, применения не только стандартного социологического инструментария, но и специальных методик в современной отечественной конфликтологии еще недостаточно разработаны.

В Концепции общественной безопасности в Российской Федерации, которая была утверждена Указом Президента РФ от 20 ноября

---

<sup>1</sup> *Анцупов А. Я.* Российская конфликтология. Указатель 1555 диссертаций отечественных ученых (1949–2012 годы). М., 2013 ; *Зайцев А.* Социальный конфликт. М., 2016 ; Конфликтология для XXI века: наука–образование–практика : материалы С.-Петерб. междунар. форума. М., 2015 ; *Крюкова Т. В.* Основы теории принятия решений в конфликте : учеб. пособие. М., 2016 ; *Лефеер В. А.* Алгебра конфликта. М., 2009 ; *Литвак М.* Психологический вампиризм : учеб. пособие по конфликтологии. М., 2015 ; *Мельниченко Р. Г.* Медиация : учеб. пособие. М., 2014 ; *Новосельцев В. И.* Системная теория конфликта. М., 2011 ; *Оболонский Ю. В.* Психологическая реальность конфликта. М., 2013 ; *Поленова Т. П.* Управление скандалом. Популярная конфликтология в семье и на работе. М., 2008 ; *Светлов В. А.* Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов. М., 2013 ; *Сельченко К. В.* Прикладная конфликтология. М., 2009 ; *Степанов Е. И.* Современная конфликтология: Общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов. М., 2012 ; *Уткин Э. А.* Конфликтология. Теория и практика. М., 2016 ; *Шейнов В.* Управление конфликтами. М., 2014.

2013 года, закреплено, что «...Российская Федерация при обеспечении общественной безопасности на долгосрочную перспективу исходит из необходимости постоянного совершенствования системы обеспечения общественной безопасности, в том числе политических, организационных, социально-экономических, информационных, правовых и иных мер по профилактике социальных и межнациональных конфликтов» (ст. 5, п. «б»).

Механизмы реализации данной Концепции предполагают формирование системы мониторинга состояния общественной безопасности, предусматривающей:

- установление критериев оценки угроз общественной безопасности, показателей и индикаторов ее состояния;
- получение, обработку, анализ данных об угрозах общественной безопасности, а также о деятельности сил обеспечения общественной безопасности;
- составление краткосрочных и долгосрочных прогнозов развития ситуации социальных и межнациональных конфликтов, а также иных возможных угроз в сфере общественной безопасности (гл. 5).

Разновидностью социальных конфликтов, обуславливающих многообразные негативные последствия в жизни общества, являются социально-трудовые конфликты. Нужно отметить, что неурегулированные социально-трудовые противоречия влекут за собой конфликты и, как следствие, экономические потери (простои из-за забастовок и митингов), а также целый комплекс негативных социальных и политических последствий. Истории известны случаи, когда массовые социально-трудовые конфликты приводили к революциям и смене общественно-политического строя (Первая русская революция, Кровавое воскресенье в России 9 января 1905 г. и требования рабочих, расстрелянных на улицах Петербурга; или летние (1980) забастовки профсоюза «Солидарность» в Польше, который превратился в реальную политическую силу и фактически отстранил от власти В. Ярузельского). Не следует забывать, что массовой социальной базой этих и других политических катастроф были доведенные до отчаяния рабочие предприятия.

Мониторинг, анализ, прогнозирование и предотвращение социально-трудовых конфликтов имеют постоянно растущий потенциал востребованности, особенно в сфере государственного управления, бюджетных отраслях экономики, кругах среднего и крупного бизнеса. Эти конфликты по структуре являются сложным комплексным феноменом, включающим множество аспектов.

Под мониторингом чаще всего понимается система сбора/регистрации, хранения и анализа информации о ключевых (явных или косвенных) признаках/параметрах описания того или иного объекта для вынесения суждения о поведении/состоянии данного объекта в целом. Как пишет А. Куракин: «Мониторинг — это сбор данных самого разного рода. Но назначение мониторинговых систем не может ограничиваться получением первичной информации. Конечная цель мониторинга всегда сводится к принятию решений об обнаружении разного рода объектов, опасностей, явлений, представляющих научный интерес, и прочих аномалий»<sup>1</sup>. В связи с этим успешность мониторинга определяется не только и не столько организацией и четким функционированием системы наблюдения, сколько использованием в этой системе объективных критериев и показателей, позволяющих зафиксировать значимые для характеристики наблюдаемого объекта состояния и процессы. Применительно к данной работе потребовалось осмыслить социально-трудовой конфликт как феномен, выявить его статические (структурные) элементы и динамические состояния, а также факторы, влияющие на развитие конфликта. Это, в свою очередь, обусловило необходимость обобщить основные концепции и методологию изучения конфликтов, разработать терминологический словарь конфликтологии социально-трудовой сферы, решить целый ряд вопросов, связанных с созданием автоматизированной системы сбора информации, а также ее анализом, осмыслением и прогнозированием процессов в изучаемой области социальной практики.

Настоящая работа, основанная на различных подходах к сбору и анализу данных о социально-трудовых конфликтах, поможет не только обобщить опыт изучения социально-трудовых конфликтов, но и создать новую непротиворечивую типологию данных конфликтов, разработать терминологический словарь, основанный на количественно-качественном анализе социально-трудовой обстановки в Российской Федерации. Это возможно на основе создания новых алгоритмов обработки данных о социально-трудовых конфликтах, разработки объективных индикаторов конфликтного и протестного потенциалов на территории РФ для практического управления сложными социальными системами, прогнозирования социально-трудовой обстановки с целью локализации и предупреждения социально-трудовых конфликтов.

<sup>1</sup> Куракин А. Мониторинг. М., 2014. С. 3.

В данной работе в качестве объекта определены любые социально-трудовые конфликты, проходящие как в рамках трудового законодательства, так и вне этих рамок, протекающие на территории РФ, информация о которых содержится не только в средствах массовой информации, но и в других источниках исследования. К ним относятся информация, публикуемая органами государственной власти и надзорными ведомствами, общественными и профсоюзными организациями, научными и деловыми периодическими изданиями и др. (см. разд. 3.3).

Мониторингу и анализу будут подвергнуты как открытые, так и латентные (скрытые) социально-трудовые конфликты, где имеется возможность выделить их признаки, являющиеся основной для разделения: уровень осознания конфликтной ситуации; наличие или отсутствие активных действий, направленных против противоборствующей стороны; знание и незнание окружающих о конфликте, а также степень влияния сторонних наблюдателей (другие сотрудники организации, не задействованные в конфликте, конкуренты, СМИ, государственные службы) на конфликт. Типы, входящие в латентные (скрытые) социально-трудовые конфликты, — неформальные способы регуляции производительности труда и саботаж, который подразделяется на технический (нанесение ущерба техническим средствам труда) и организованный (целью является снижение производительности труда).

Предметом исследования в ходе мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов были избраны следующие позиции:

— трудовые отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем;

— формы действий сторон социально-трудового конфликта, направленные на достижение своих целей. Выявляются, систематизируются и группируются в ходе контент-анализа;

— форма социально-трудового конфликта, в которой он протекает. Выделяются институализированные формы, упоминание о которых содержится в Трудовом кодексе (коллективный трудовой спор, предупредительная забастовка, забастовка), а также неинституализированные формы, встречающиеся в реальной жизни: стихийная, итальянская, политическая забастовка, угроза забастовки, голодовка и т. д.;

— характеристики социально-трудовых конфликтов как совокупность их свойств и параметров: территории, отрасли, объекты протекания, субъекты, стороны и их состав, численность участников,

формы действий сторон, причины, продолжительность, итоги конфликтов и т. д. Характеристики социально-трудового конфликта носят объективный характер, извлекаются из сообщений в ходе контент-анализа, не являются производными, полученными в ходе аналитической обработки информации о конфликтах. Эти характеристики со временем могут меняться;

— стороны социально-трудового конфликта как субъекты, непосредственно участвующие в конфликте, занимающие определенную позицию на конкретный момент времени или заявляющие о поддержке какой-либо позиции. Сторона конфликта может быть представлена несколькими субъектами, объединенными общими интересами, которые выступают явно или косвенно в собственных ролях. Состав и роли сторон могут изменяться по мере протекания конфликта, что фиксируется в базе данных и является предметом исследования;

— стадии социально-трудового конфликта как промежуток времени в жизненном цикле конфликта, определяемый по характеру действий сторон, уровню напряженности, степени институционализации конфликта. В исследовании выделены три стадии конфликта: зарождение, развитие, разрешение. Стадия применительно к социально-трудовому конфликту носит динамический, изменяемый во времени характер. Определение текущей стадии конфликта осуществляется на основе содержания актуальных сообщений либо в результате целенаправленного уточнения информации. Событие, взятое из сообщений о конфликте, привязано к шкале времени, по отношению к стадии имеет статический характер и не изменяется в ходе конфликта;

— роли субъектов в социально-трудовом конфликте как характер участия субъектов в конфликте, определяемый степенью вовлеченности в конфликтную ситуацию и функцией, которую субъект выполняет в период протекания конфликта (например, противоборство, неявная поддержка, надзор за соблюдением законодательства и т. п.). Роли субъектов могут меняться на разных стадиях конфликта, что фиксируется в базе данных;

— причины социально-трудового конфликта как множество неурегулированных противоречий, возникающих между сторонами трудовых отношений, приводящих к возникновению конфликта. В рамках исследования выявляются в процессе контент-анализа сообщений о социально-трудовом конфликте, систематизируются в рубрикаторе системы и являются предметом ситуационного анализа и анализа данных;

— жизненный цикл социально-трудового конфликта как промежуток времени от момента начала рассогласования интересов и проявления противоречий между сторонами трудовых отношений до полного (частичного) устранения противоречий, послуживших причинами конфликта. Прекращение конфликта возможно и иными способами (отказ от требований, истощение ресурсов, решение суда и т. д.). Способ завершения конфликта определяет его остаточный потенциал и возможность возобновления.

Исходя из актуальности и недостаточной разработанности типологий, классификаций и терминологического тезауруса социально-трудовых конфликтов, для развития конфликтологической науки в работе сформулированы следующие основные цели:

— разработка объективных индикаторов для анализа социально-трудовых конфликтов на основе данных, получаемых в ходе мониторинга за произвольный промежуток времени (в территориальном и отраслевом разрезе);

— создание алгоритмов обработки данных о социально-трудовом конфликте;

— разработка индикаторов конфликтного и протестного потенциалов на территории РФ для практического управления сложными социальными системами;

— прогнозирование социально-трудовой обстановки для локализации и предупреждения социально-трудовых конфликтов;

— разработка терминологического словаря, классификации и типологии социально-трудовых конфликтов для дальнейшего развития науки о конфликтах и совершенствования методов ее практического применения.

К дополнительным целям исследования относятся:

— предоставление гражданам, государственным и общественным институтам актуальной и достоверной информации о социально-трудовых конфликтах;

— создание условий для формирования системы государственных, общественных и частных институтов урегулирования социальных конфликтов;

— выработка и реализация мер по урегулированию и локализации социально-трудовых конфликтов с помощью административного, общественного и частного воздействия;

— создание системы объективных индикаторов конфликтного и протестного потенциалов для целей практического управления сложными социальными системами;

- совершенствование программ и методик обучения специалистов в сфере урегулирования конфликтов;
- дальнейшее развитие науки о конфликтах, развитие методов ее практического применения.

Реализация поставленных целей осуществлялась путем постановки и решения ряда взаимосвязанных и в то же время относительно самостоятельных задач:

а) проведение сплошного мониторинга информационного пространства, позволяющего в непрерывном потоке разнородной информации выделять, сохранять и накапливать информацию о социально-трудовых конфликтах;

б) осуществление автоматизированной аналитической обработки отдельных социально-трудовых конфликтов или выбранной их совокупности для пополнения хранилища данных, позволяющего упорядоченно накапливать информацию о конфликтах с возможностью извлечения любой информационной единицы или их совокупности, а также статистического анализа накопленных данных;

в) при накоплении базы информационных данных разработка типологии, специальной классификации социально-трудовых конфликтов и терминологического словаря.

Существенную помощь в осуществлении исследовательского проекта оказала автоматизированная система сбора и обработки информации (АССОИ) о социально-трудовых конфликтах, функционирующая на базе Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов.

В результате обобщения и обработки полученной информации в информационной системе получается «моментальная фотография» отдельных аспектов социально-трудовых отношений в Российской Федерации с возможностью проведения анализа данных, накопленных в системе в различных разрезах.

В 2017 году центру «Трудовые конфликты» исполнилось пять лет, и данное издание может рассматриваться как своеобразный отчет о работе коллектива центра и презентация достигнутых результатов.

# Глава 1

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

### 1.1. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ КАК ПРЕДМЕТ НАУЧНОГО АНАЛИЗА

Способность к урегулированию социально-трудовых конфликтов в современном мире становится одним из главных качеств успешного руководителя. В то же время данное качество должно быть выстроено на основе определенных знаний и умений. Недопущение, смягчение, урегулирование социально-трудовых конфликтов — это своего рода искусство. Усиление внимания к подобной практике происходит как в зарубежном менеджменте, так и в отечественном. Развивается такая специфическая отрасль гуманитарного знания, как конфликтология, формирующая теоретическую базу и практический опыт работы с социально-трудовыми конфликтами. Повышение внимания к данному вопросу обнаруживает целый ряд теоретических проблем и практических задач, которые еще предстоит решить.

В Концепции общественной безопасности, утвержденной Указом Президента РФ от 20 ноября 2013 года, в ст. 5 (б), значится, что «...Российская Федерация при обеспечении общественной безопасности на долгосрочную перспективу исходит из необходимости постоянного совершенствования системы обеспечения общественной безопасности, в том числе политических, организационных, социально-экономических, информационных, правовых и иных мер по профилактике социальных и межнациональных конфликтов».

В качестве одного из инструментов реализации общественной безопасности предлагается сформировать систему мониторинга социально-трудовых конфликтов.

Отмеченная в Концепции общественной безопасности в РФ значимость социально-трудовых конфликтов неслучайна. Отказ от их признания, а следовательно, и разрешения и урегулирования может привести не только к тяжелым экономическим издержкам (из-за стачечного движения), но и к социальной и политической катастрофе. Проблемы, возникающие в социально-трудовой сфере, лежат в основе

некоторых крупных общественных потрясений. Осознание важности разрешения социально-трудовых конфликтов, исходя из исторического опыта, особенно актуально для России, пережившей Революцию 1905–1907 годов, Октябрьскую революцию 1917 года и Гражданскую войну. Эти тяжелые для России события в первую очередь были обусловлены тяжелым положением трудящихся.

## 1.2. МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Тематика изучения социально-трудовых конфликтов на уровне прикладных и фундаментальных исследований приобрела особое значение в 1950-х годах. В соответствии с логикой научного исследования данное различие поможет выявить и внутреннее разделение на теоретический и практический аспекты. Несмотря на различные цели и задачи каждого уровня исследования и его направленность (построение концепта или решение трудового конфликта), они имеют определенную взаимозависимость.

П. А. Цыганков считает, что «уточнение и коррекция теоретических положений постоянно происходит через прикладные исследования (которые действительно возможны лишь на определенном, достаточно высоком этапе развития теории), так же как и “возвращение долга” “прикладникам” в виде более прочной и операциональной теоретико-методологической основы»<sup>1</sup>.

На фундаментальном уровне изучения обобщается опыт в определенной сфере исследования. На этом уровне происходит построение наиболее общей теории и привлечение необходимой для пояснения и конкретизации практики, которая в дальнейшем в силу своей общирности и концептуальной оснащенности может послужить основанием для построения новых концепций и теорий, которые будут ее уточнять, дополнять и даже критиковать. Прикладное знание работает в большей степени с эмпирическим материалом, собирая, обобщая и интерпретируя его. Нельзя противопоставлять фундаментальное знание и прикладное, так же как теорию и практику, и отождествлять их в соответствии с линией противопоставления. Прикладное знание поставляет материал, фундаментальное — обрабатывает его. Фундаментальное знание создает интерпретационный концепт, прикладное знание использует его для добычи данных. Одно без другого немыс-

<sup>1</sup> Цыганков П. А. Теория международных отношений. М., 2002.

лимо, а теория и практика, пусть и в разных пропорциях, с необходимостью обнаруживаются и в той и в другой сфере.

Для изучения такой области, как трудовые отношения, необходимо двигаться по определенной познавательной траектории, включающей анализ событий и процессов, формулирование выводов из анализа, переосмысление предыдущих данных.

Следование этим правилам дает возможность не только повысить качество исследования и обеспечить верификацию его данных, но и позволяет согласовать полученные результаты с иными научными направлениями из смежных отраслей. Совокупность этих данных формирует методологическое обеспечение изучения социально-трудовых конфликтов на фундаментальном и прикладном уровнях.

В рамках исследования социально-трудовых конфликтов применяются различные концепции и способы их согласования с эмпирическими данными. Концепция или теория могут служить способом описания некоторой исследуемой сферы. Теоретический и методологический аспекты исследования позволяют интерпретировать и обрабатывать полученные данные, организуют правила вывода новых теорий и концепций из эмпирического материала.

Одним из главных законов функционирования научной деятельности является максимально возможная однозначность понятийного аппарата. В гуманитарных науках конвенциональность понятий намного более заметна, нежели в естественных, следовательно, необходимо заранее определить основное понятие «теория». Теория — это система принципов, характеризующая процесс воздействия одних переменных на другие. Любая теория содержит набор гипотез, под которыми понимаются предположения о сущности зависимости переменных теории. Кроме того, любая теория включает концепцию — основную идею, вокруг которой строится вся остальная теория, ее формообразующее ядро. Концепция и концепт, по сути, синонимичны, только в первом случае речь идет о теоретической сфере, а во втором — о практической. В определенной степени теория и концепция являются эквивалентными понятиями.

Выделяют два способа выявления сущности той или иной теории:

- определение функциональной роли теории в исследовании;
- определение теории как специфического результата научной работы.

В первом случае теория выступает в роли устройства, интерпретирующего эмпирические данные. Она их обобщает, категоризирует и объясняет. Во втором случае теория направлена на демаркацию

своего содержания от прочих утверждений. Иными словами, формируются общая концепция и ряд гипотез, проводятся различные эмпирические действия и на основании их соотнесения с гипотезами конструируется теория. Этот принцип действий описан К. Поппером в работах, посвященных вопросам фальсифицируемости. Это лишний раз дает понять, что не всякое рассуждение о природе социально-трудового конфликта (СТК), использующее терминологический аппарат той или иной научной или философской дисциплины, будет обладать свойством теории. Чтобы претендовать на статус научной или философской, ей необходимо соответствовать методологии научного исследования или логики философско-критического анализа<sup>1</sup>.

Достаточно сложным в сфере трудовых отношений и социально-трудовых конфликтов остается вопрос о сущности и знании. Сущность труда как объекта исследования рассматривается с точки зрения онтологии и феноменологии. Можем ли мы определить сущность труда? Как это сделать вне зависимости от тех интерпретационных искажений, которые неизбежно вносит любая теория? Эти вопросы либо отворачивают исследователей от данной тематики, заставляя признать, что исследуемое понятие — лишь некоторая концептуальная схема, дискурсивная практика, либо вынуждают искать ее внеположную, внечеловеческую, объективно заданную суть. Второй спектр действий в современной гуманитарной науке все больше признается неэффективным.

В том случае, когда поднимается проблема знания об исследуемой области, возникает и эпистемологический вопрос: как может существовать достоверное знание вообще (в рамках данного исследования этот вопрос сужается до уровня исследования социально-трудового конфликта)? Ряд исследователей считают, что возможно создать универсальную, непротиворечивую научную теорию, которая была бы подкреплена опытным исследованием. Такая задача не только крайне трудоемка, но и содержит ряд гносеологических парадоксов. Другая часть исследователей считают, что можно отказаться от общих теоретических положений и заняться интерпретацией конкретных явлений. Однако такой подход тоже имеет существенный недостаток, состоящий в том, что без общей системы положений интерпретация трудовых отношений и социально-трудовых конфликтов перестанет быть действенным теоретическим основанием научных исследований.

---

<sup>1</sup> Теория и методы в социальных науках / под ред. С. Ларсена. М., 2003. С. 16.

Большая часть исследователей занимает центристскую позицию, считая, что жесткий позитивизм или идеализм является методологической ошибкой. Это позволяет научной и философской теории (не только в рамках изучения данного вопроса, но и во всех сферах гуманитарного знания) развиваться далее.

На основании вышеприведенных проблем можно сделать вывод, что вопрос о методологическом обеспечении исследования — один из наиболее важных. Современная отечественная литература по данной тематике (а тем более в сфере социально-трудовых отношений и конфликтов) насчитывает не очень большое количество работ. Намечившиеся тенденции развития данной сферы исследования пока не дали реальных результатов. В силу этого большинство исследователей и студентов, имеющих отношение к сфере конфликтологии, пользуются либо устаревшими, либо неструктурированными методологиями.

Актуальность выработки эффективной и структурированной методологии заключается еще и в том, что большая часть современных исследователей работает в сфере практического изучения феномена социально-трудового конфликта. В связи с тем, что используются неполные или устаревшие методологии, интерпретация большинства результатов различных исследований и мониторингов социально-трудовых конфликтов вызывает большие сомнения (соответствуют ли они реальному положению дел на предприятиях, мотивациям сторон конфликта и оценке объекта и предмета противостояния). То есть много современных исследований трудовой конфликтности представляет собой не столько научное исследование, сколько субъективный набор суждений.

Основным допущением современной конфликтологии, как уже говорилось, является признание конфликта естественным общественным состоянием — это общественное противоречие по поводу труда, выраженное в открытой борьбе субъектов трудовых отношений<sup>1</sup>. И субъекты конфликта, и его сторонние исследователи должны прилагать все возможные усилия для поиска средств разрешения возникшей проблемы. Разница между ними заключается лишь в том, что первые заинтересованы в выигрыше (чаще всего любимыми методами), а вторые — в позитивном исходе конфликта.

<sup>1</sup> Подробнее об этом: *Степанов Е. И.* Актуальные проблемы методологического обеспечения конфликтологических исследований // Современная конфликтология: пути и средства содействия развитию демократии, культуры мира и согласия : тез. докл. и выступ. на II Междунар. конгр. конфликтологов, Москва–Санкт-Петербург, 30 сентября — 2 октября 2004 г. СПб., 2004. С. 16–20.

В то же время необходимо дать определение такому аспекту социально-трудового конфликта, как противоречие, так как оно должно не просто наличествовать в конфликте, но и быть отрефлексировано в сознании участников конфликта, в первую очередь с позиции ценностного содержания. Учет субъективного восприятия конфликта его участниками, а также поведенческие эффекты, вытекающие из субъективного восприятия, должны быть учтены методологией исследования социально-трудового конфликта. Во времена СССР марксистско-ленинская парадигма и связанная с ней методология исследования общественных процессов гиперболизировали объективистский детерминизм социального конфликта, лишая его психологического аспекта. Пережитки данной методологии до сих пор оказывают весьма ощутимое влияние на отечественную гуманитарную науку.

Названные характеристики социально-трудового конфликта позволяют применить к нему субъектно-деятельностный подход. В рамках данной концепции возможно создание эффективной методологии, позволяющей провести качественный анализ трудовых отношений и создать терминологическую и теоретическую основу для данного сектора конфликтологии.

Современный уровень развития гуманитарного знания, его философский и научный потенциал не позволяют придерживаться мнения о метафизической дуальности объективного и субъективного бытия человека как независимых и несвязанных величин. Общественная реальность не может существовать без человека как субъекта действия культуры.

Человек как субъект имеет потребность в самовыражении, то есть конструировании себя (эта дефиниция уже упоминалось в связи с рассмотрением понятия труда у Маркса). В данном гегельянском определении субъекта очерчивается его деятельностная сущность, сущность самоутверждения. Последнее наиболее ярко проявляется в формах борьбы, там, где наличествует противоречие между двумя субъектами, стремящимися утвердить себя. Именно самоутверждающаяся сущность субъекта порождает конфликт.

Следовательно, конфликт вообще и социально-трудовой конфликт в частности могут быть поняты как активное противоборство самоутверждающихся субъектов. Будучи качеством онтологического статуса субъекта, конфликт является его имманентным свойством, а не продуктом обострения общественных противоречий, хотя, безусловно, последнее также способствует нарастанию конфликтных явлений.

Подобная трактовка социально-трудового конфликта позволяет избежать, с одной стороны, подмены субъектов конфликтного противостояния некоторыми объективными факторами (системные ограничения, условия труда, идеи, ценности и т. д.), с другой — конкретизирует понятие конфликта как феномена, связанного с эмоциональными процессами, идейными расхождениями и всем тем, что мотивирует субъектов конфликта, помимо их статуса конфликтанта.

Таким образом, социально-трудовой конфликт становится не объективно-структурным процессом столкновения общественных групп и индивидуумов в силу абстрактного противоречия, а субъектно-системным явлением, где противоречия определяются интересами, мотивами и суждениями участников трудовых отношений как субъектов, реализующих свою потребность в самоутверждении. Субъектно-деятельностный подход позволяет увидеть в безликой структуре социальных отношений конкретные мотивы действий людей и тем самым преодолеть объективизм рассмотрения социальных конфликтов.

### **1.3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ КАК ОБЩЕСТВЕННАЯ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ПРОБЛЕМА**

Социально-трудовой конфликт — одно из актуальных явлений в сфере не только трудовых отношений, но и всей общественной практики. Подобные конфликты — настоящее испытание для социальной системы, особенно в периоды кризисных явлений, когда социальная сфера обнаруживает наибольшую уязвимость.

В то же время социально-трудовые конфликты служат фактором развития трудовых отношений. Именно через практику подобных столкновений трудящиеся утверждают и отстаивают свои права на протяжении последних столетий. Тем самым формируется база для расширения и развития на основе трудовых отношений не только социально-экономической сферы, но и всего общества<sup>1</sup>.

Это дает основание сформулировать идею, что к теме социально-трудовых конфликтов должно быть привлечено внимание как современной власти России, так и широкой аудитории простых граждан. Помимо проблемы исследования конфликтов как таковых,

<sup>1</sup> Александров Ф. О., Постоленко И. Г. Социально-трудовой конфликт: смысл, значение, институты урегулирования // Современная конфликтология: пути и средства содействия развитию демократии, культуры мира и согласия : тез. докл. и выступ. на II Междунар. конгр. конфликтологов, Москва–Санкт-Петербург, 30 сентября — 2 октября 2004 г. СПб., 2004. С. 249–252.

существует серьезная проблема сбора и анализа данных, мониторинга социально-трудовых конфликтов. Это тормозит процесс представления объективных данных по данной тематике не только широким кругам общественности, но и правительству страны.

Подобное положение дел объясняется тем, что современная отечественная конфликтология — весьма молодое направление гуманитарного знания, институционализация которого началась в середине 1990-х годов и продолжается до сих пор. В советский период идеологическая государственная система не позволяла признавать наличие конфликтов в стране и оснований для них, так как считалось, что подобные явления характерны лишь для стран капиталистического Запада. В советской же стране, где в ходе революции победили трудящиеся и диктатура пролетариата, социально-трудовые конфликты в принципе невозможны<sup>1</sup>.

Начало 1990-х годов в России было отмечено ростом стачечной активности, а также первыми попытками мониторинга социально-трудовых конфликтов. Понятие трудового конфликта, используемое в те годы, было заимствовано из юриспруденции и не было достаточно проработано на уровне социологического осмысления.

Зарубежная социологическая наука использует понятие «индустриальный конфликт». В годы становления конфликтологии данное понятие было синонимично понятию «стачка», однако со временем понятие «индустриальный конфликт» было воспринято во всей социологической полноте и стало отражать весь спектр конфликтов между агентами труда и капитала по вопросам, связанным с условиями протекания трудовых отношений.

Используемое в настоящее время в отечественной социологии и конфликтологии понятие «трудовой конфликт» более не соотносится исключительно с промышленными отношениями (это, скорее всего, нюанс перевода понятия “*industrial conflict*”). Трудовым конфликтом называют всякое противостояние работников и работодателей. В то же время следует отметить определенную семантическую корреляцию данного понятия, отмечаемую в некоторых исследованиях, со следующими феноменами:

— коллективные переговоры;

---

<sup>1</sup> *Кацва А. М.* Развитие забастовочного движения и иных форм коллективного протеста в современной России: истоки, динамика и особенности // Современная конфликтология: пути и средства содействия развитию демократии, культуры мира и согласия : тез. докл. и выступ. на II Междунар. конгр. конфликтологов, Москва–Санкт-Петербург, 30 сентября — 2 октября 2004 г. СПб., 2004. С. 252–255.

- митинги, пикеты и стачки в рамках ведения коллективных переговоров;
- иные формы коллективной борьбы (чаще всего в рамках профсоюзного движения)<sup>1</sup>.

Подобная нестабильность терминологических построений вполне ясна и прощительна для столь молодой дисциплины, как конфликтология. Понятны и методологические проблемы конфликтологии, связанные с ее междисциплинарностью и заимствованием принципов исследований из других наук. В качестве симптома развития данной дисциплины стоит отметить ее зависимость в процессе сбора данных от интернет-ресурсов, подвергаемых анализу. В итоге подобные ресурсы, специфика предоставляемой ими информации и охват конечных источников ее получения становятся причиной критики методов работы конфликтологии.

В целях формирования эффективной и действенной системы мониторинга социально-трудовых конфликтов необходимо критически оценивать предоставляемую интернет-источниками информацию, что достигается посредством методов оценки релевантности информации (см. гл. 3). Именно формирование методов оценки, анализа, верификации и резюмирования информации из сети Интернет становится актуальной задачей построения системы мониторинга социально-трудовых конфликтов. Современное развитие средств информации и коммуникации дает возможность создать глобальную действенную систему мониторинга и сбора данных по актуальным социально-трудовым конфликтам в стране. С определенной долей уверенности можно говорить о том, что именно современный уровень развития науки и техники, которым не обладали предыдущие поколения, позволяет сделать это и донести необходимую информацию до государства и общества.

#### **1.4. ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ АППАРАТ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

В силу того, что западная социология начала разрабатывать тематику конфликтности в трудовых отношениях значительно раньше отечественной, необходимо учесть ряд положений, характерных для данной сферы. Наибольший интерес представляют концептуальные

---

<sup>1</sup> Нами приведена классификация индустриальных конфликтов, предложенная Х. Уиллером. Подробнее см.: *Wheeler H. N. Industrial Conflict. An Integrative Theory. Columbia, 1985.*

наработки и понятия, так как они составляют основу западного корпуса теорий, посвященных социально-трудовым конфликтам. Перечислим основные из них.

### Концепции

*Субъектно-деятельностный подход* — в конфликтологическом плане ресурс данной концепции заключается в рассмотрении сторон конфликта как активных субъектов, имеющих свои ценности, мотивы, взгляды и эмоциональное состояние, которые определяют факторы реализации потребности в самовыражении и формируют процесс конфронтации. Важными компонентами данной концепции являются отказ от объективизма при рассмотрении конфликтных ситуаций, рассмотрение социально-трудовых конфликтов как специфического вида интерперсонального или межгруппового взаимодействия. Субъекты конфликта рассматриваются в непосредственной связи со средой, выступающей как набор факторов, определяющих свойства конфликта, однако основная его сущность проявляется в области социальных практик человека.

*Комплементаризм* — стратегия межпарадигмального рассмотрения исследуемого феномена, предложенная Ж. Гурвичем.

*Контекстуалистический унитаризм* — концепция, подразумевающая рассмотрение исследуемого феномена как целостного объекта, что, в свою очередь, требует его осмысления в контексте общих социокультурных практик. Данный подход предполагает, что социально-трудовые конфликты невозможно понять и адекватно описать без учета различных социальных, культурных, экономических, юридических, правовых, политических и иных факторов.

*Мониторинг социально-трудовых конфликтов* — это набор систематизированных действий, предполагающих сбор и обработку данных с целью формирования образа конфликта, который в наибольшей степени отвечал бы требованиям подробности описания, достоверности предоставляемой информации, методологической чистоты исследования. Также целью мониторинга социально-трудовых конфликтов является подготовка конечного вывода о природе и динамике конфликтов с учетом особенностей рассматриваемого региона (в рамках конкретного исследования это территория муниципального образования, города, субъекта РФ). Такая информация может быть полезна при прогнозировании, разрешении, предотвращении и урегулировании социально-трудовых конфликтов, а также как справочно-позна-

вательная информация для правительства страны и широкой аудитории, интересующейся данной тематикой.

### **Понятия о конфликте**

*Вертикальный конфликт* — конфликт между ниже- и вышестоящими субъектами в иерархии должностей. Особенностью данных конфликтов является различие властных полномочий.

*Горизонтальные конфликты* — это конфликтное взаимодействие на одном уровне иерархической системы, характерной особенностью которого являются одинаковые статусы и уровни власти.

*Макропричины* социально-трудовых конфликтов — факторы детерминации конфликтного взаимодействия, имеющие глобальный исторический характер и в полной мере неподконтрольные как участникам конфликта, так и правительству страны, где данные конфликты разворачиваются (глобализация, научные революции, катастрофы, войны и т. д.).

*Мезопричины* социально-трудовых конфликтов — факторы детерминации конфликтного взаимодействия, являющиеся конкретными социальными и правовыми условиями развития конфликта, неподконтрольные (во всяком случае напрямую) субъектам конфликта, но находящиеся в сфере регулирования государства.

*Микропричины* социально-трудовых конфликтов — факторы детерминации конфликтного взаимодействия, являющиеся непосредственными причинами конфликта. Данные факторы подконтрольны его субъектам.

*Предмет конфликта* — противоречие, которое, будучи обнаруженным, осознанным и манифестированным, лежит в основании того или иного конфликта. Существует возможность трансформации предмета по ходу эволюции самого конфликта.

*Объект конфликта* — материальная или духовная ценность, важность которой признается обеими сторонами конфликта и к обладанию которой они стремятся. Стоит отметить, что один и тот же объект конфликта может оцениваться сторонами противоборства по-разному или в одном объекте стороны могут интересоваться разными аспектами.

### **Общенаучные понятия**

*Объект исследования* — явление материальной или духовной сферы, подлежащее исследованию, чаще всего область социальной

практики, в которой существует противоречие, определяющее актуальность исследования. Объект данного исследования — труд как сфера возникновения и развития социально-трудовых конфликтов.

*Предмет исследования* — аспект изучаемого явления, который подлежит исследовательскому вниманию, то есть та часть объекта исследования, которая составляет научный интерес работы. Предметом настоящего исследования являются социально-трудовые конфликты Российской Федерации за 2012–2015 годы, их причины, формы, динамика и содержание.

*Методологическая триангуляция* — использование различных взаимодополняющих подходов и точек зрения для более полного и комплексного изучения того или иного явления (по аналогии с триангуляцией в геодезии — фиксацией местности на карте при помощи трех точек).

*Триангуляция на основе источников* — сравнение и анализ различных публикаций и информационных ресурсов, описывающих одно и то же явление.

*Кейс-стади* — детализированное изучение объекта, имеющего четкую пространственно-временную границу. Результаты данного изучения впоследствии могут служить примером, используемым в прикладных исследованиях.

## **1.5. СТРУКТУРАЛИЗМ КАК ПОДХОД В ИЗУЧЕНИИ ФЕНОМЕНА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА**

Структурализм является одним из наиболее распространенных методологических направлений в социологии. Согласно наиболее общей трактовке, структуры — это статичное распределение некоторых элементов, которые образуют целостность посредством определенных связей и позиций. Одним из исследователей, изучавших различные интерпретации социальной структуры, был П. М. Блау. Он выделил следующие подходы, объединяющие различные теории:

- структура как концепция, объясняющая некоторый эмпирический материал;
- структура как некоторый эмпирический материал, требующий концептуального осмысления;
- структура как феномен иерархии, определяющий социальные взаимоотношения;
- структура как социальная модель, детерминирующая статусные роли;

- структура как причина эффектов порядка и стабильности;
- структура как причина эффектов дезорганизации и конфликтов<sup>1</sup>.

Понимание общественной структуры как объективно-экономической реальности или как субъектно-культурного установления объединяет большую часть теорий, в том числе противоположных друг другу. Примером этого может служить отнесение к структуралистам и К. Маркса как представителя первого подхода, и К. Леви-Стросса как представителя второго подхода.

Одно из наиболее известных определений структурализма в социологии дал Р. Мертон: «Для структурного анализа первостепенное значение имеет тот факт, что социальные структуры порождают конфликт, будучи до определенной, исторически сложившейся степени лабиринтами социальных статусов, страт, организаций и сообществ, которые имеют общие, хотя и потенциально конфликтные интересы и ценности»<sup>2</sup>.

Структуралисты в рамках своего терминологического аппарата оперируют такими понятиями, как «роль», «индивид», «группа», «позиция», «статус» и т. д. В исследованиях подобного рода число структурных компонентов может варьировать и категоризироваться от микросообществ до цивилизаций. Структурализм большое внимание уделяет вопросам общественной стратификации. Тема неравенства рассматривается с точки зрения различий материальных, информационных и духовных благ. Структуралисты полагают, что различные типы общественной стратификации отображают различные формы социальной «сборки» составляющих ее элементов. Одним из главных положений структурализма является теория социального неравенства, которая призвана объяснить дифференциацию между общественными группами и их стратификацию. Э. Гидденс характеризует данное положение следующим образом: «Общества также состоят из слоев, расположенных в иерархическом порядке, причем привилегированные находятся ближе к вершине, а непривилегированные — внизу»<sup>3</sup>. Эта концепция в некоторой степени перекликается и в каком-то смысле дополняет классовую теорию.

П. Сорокин, исследуя социальную систему с позиции структурализма, в своих работах описывал многосоставность и иерархичность

<sup>1</sup> Блау П. М. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель // Американская социологическая мысль. М., 1994. С. 8–30.

<sup>2</sup> Цит. по: Современная американская социология. М., 1994. С. 83.

<sup>3</sup> Гидденс Э. Социология. М., 1999. С. 196. См. также: Социологическая энциклопедия : в 2 т. / рук. науч. проекта Г. Ю. Семигин. М., 2003. Т. 2. С. 598.

общества, построенного на различиях в сфере образования (как доступа к профессии), политики и экономики. Профессиональная, хозяйственная и политическая дифференциация статусов общественных групп и индивидов образуют три главных вида структурной «сборки» общества. Каждый из указанных типов может выступать в роли специфического способа сигнатурирования общественного пространства<sup>1</sup>.

Описанные структуры, обладающие такой специфической чертой, как общественная стратификация, по определению являются довольно конфликтными. Это естественно, так как различные общественные силы стремятся улучшить свое положение, тем самым вступая в борьбу за влияние и контроль над ресурсами и источниками власти. Классический пример конфликта, описываемого в данных категориях и строящегося на принципах дифференцированного потенциала сил, власти и ресурсов, — конфликт «массы» и «элит». Описание конфликта данного типа занимает центральное место в большом количестве теорий, пытающихся с помощью данных построений объяснить политические, социальные, экономические и исторические процессы.

Так, К. Маркс считал, что антагонизм между агентами труда и капитала в определенный момент времени перерастет в открытый конфликт, который может вызвать существенные общественные трансформации (в идеале — переход от капитализма к новой формации — коммунизму). Имманентность данного конфликтного потенциала общественной структуре предполагала его устранение посредством изменения самой структуры. Это во многом определило склонность марксистов и неомарксистов к структурализму, в то время как постмарксисты и более поздняя леворадикальная интеллигенция примкнули к концепциям, выдержанным в духе постструктурализма.

Несмотря на популярность идей К. Маркса, также развитие получили концепции В. Парето и Г. Моска, создавших свою теорию элит и считавших, что история — это кладбище элит, борющихся друг с другом (В. Парето), а также что политика — это пространство столкновения элит и массы (Г. Моска)<sup>2</sup>.

Конфликты, разворачивающиеся в сфере статусно-ролевого позиционирования, реализуются не только в вертикальных (масса–элита), но и в горизонтальных взаимоотношениях. Это приводит к тому, что в противоборство включается несколько одноранговых социальных групп, борющихся за доминирование или перераспределение позиций внутри одной иерархической страты. Нередко происходят ситуации,

---

<sup>1</sup> *Сорокин П.* Социальная стратификация и мобильность // Сорокин П. Человек, цивилизация, общество. М., 1992.

<sup>2</sup> *Парето В.* О применении социологических теорий // Социс. 1995. № 10. С. 142.

когда участники подобных конфликтов одновременно принадлежат к конкурирующим группам, что порождает специфические формы диссонанса. Стоит отметить, что подобные расхождения уже сами по себе конфликтогенны. Высоким уровнем конфликтогенности отмечено также несоответствие естественного и приобретенного статусов. Расхождения в политической и профессиональной сфере с позициями, касающимися мировоззрения и этнической принадлежности, формируют большое количество противоречий, ставших особенно актуальными в западных странах<sup>1</sup>.

Большинство структуралистов считают конфликт естественным состоянием общественной системы. Традиционно движущей силой статусно-ролевых противоречий называют наличие у субъектов конфликта интересов, которые те стремятся реализовать. Вокруг данного понятия формировались концепции Д. Рекса, А. Турена, Р. Дарендорфа, А. Бентли, М. Вебера и К. Маркса. Особенно важно отметить реализацию интереса в сфере аксиологии, а также конфликты, связанные с этим феноменом.

М. Вебер считал, что «чисто ценностно-рационально действует тот, кто, не считаясь с предвидимыми последствиями, действует в соответствии со своими убеждениями и выполняет то, чего, как ему кажется, требуют от него долг, достоинство, красота, религиозное предписание, пиетет или важность какого-либо... дела. Ценностно-рациональное действие... всегда есть действие в соответствии с заповедями или требованиями, которые действующий считает предьявленными к себе...»<sup>2</sup>.

Эту тематику также разрабатывал Т. Парсонс, который придерживался мнения, что «человеческое действие есть самоорганизующаяся система», обладающая символическим аспектом, выраженным в языке, традициях, нормах, правилах, ценностях и так далее, а также в иррационализме, диктующем поступать человеку, исходя из внутреннего субъективного состояния, а не внешней объективной действительности. В этом Т. Парсонс видел отличие человеческой системы от биологической и физиологической. Это подтолкнуло его к попытке сформировать модель общественного поведения, которая включала бы личностные, общественные и культурные элементы, находящиеся в состоянии взаимодетерминации<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> См.: Глухова А. В. Политические конфликты: основания, типология, динамика. М., 2000.

<sup>2</sup> Цит. по: Гайденоко П. П., Давыдов Ю. Н. История и рациональность. М., 1991. С. 73.

<sup>3</sup> Энциклопедический социологический словарь. М., 1995. С. 526.

Ю. Хабермас, не соглашаясь с рядом идей М. Вебера, предлагает вместо политических способов решения конфликта ценностей с помощью насилия систему делиберативной демократии, которая апеллирует к свободному обсуждению в духе рационалистического и в какой-то степени просвещенческого дискурса. Данная идея имеет нормативно-правовую природу, основываясь на идее равенства, а также на кантианских принципах публичного и частного разума. Идея Ю. Хабермаса не лишена рациональности, так как она апеллирует к идеям просвещения и прав человека, которые в современном политическом и правовом дискурсе в странах Запада обладают существенным весом. Более того, хабермасовское указание на права человека (в частности, на достоинство) не только имеет значение в ценностных спорах (еще со времен Н. Макиавелли, который считал, что человеком движут два мотива: корысть и честь (достоинство)), но и является основой конституционной модели большинства стран. Все это позволяет создать прочные основания для реализации идеи Ю. Хабермаса.

Р. Дарендорф в работе «Похвала Фрасимаху» утверждает, что вопрос о реализации норм и ценностей связан с понятием санкций, то есть является вопросом тотальности. «Перевод ценностей в нормы, и применение санкций, и сохранение определенной стабильности отсылают к господству как к силе принуждения, а не как к обменной валюте или же как к выражению социальной интеграции»<sup>1</sup>. Это объясняет юридическую ответственность за нарушения ценностных прав. Первым следствием, которое напрашивается из подобной правовой постановки вопроса о ценностях, является колоссальная конфликтность религиозных институтов, имеющих несогласующиеся взгляды, а также общую несовместимость с идеями и идеалами Просвещения, на которых выстроены правовые системы большинства цивилизованных стран. Складывается парадоксальная ситуация — утверждение права в конфликте ценностей с целью его урегулирования означает демонтаж права, ведущего к более затяжным и ожесточенным конфликтам.

Основная заслуга структурализма состоит в эффективном описании свойств власти и властных отношений, исходящих из понятия позиций. В структуралистской социологии одним из ярких примеров описания данной проблемы является понятие «структурация», вве-

<sup>1</sup> Дарендорф Р. Тропы из утопии. Работы по теории и истории социологии. М., 2002. С. 414–415.

денное Э. Гидденсом<sup>1</sup>. Он использует данный термин, так как понятия «система» и «структура» стали слишком употребимыми, а следовательно, подверглись некоторому семантическому «опустошению». Под структуриацией понимаются общественные условия, ответственные за воспроизводство социальных механизмов. В рамках данной теории проводится идея о том, что в институциональный порядок общества включаются структурные характеристики общественного механизма, выраженного принципами сигнификации, легитимности и господства. Сигнификация означает логику формирования последовательностей социальных действий в структуре символического порядка (традиции, нормы, законы). Господство трактуется как возможность управления людьми и ресурсами, что позволяет формировать линии зависимостей между общественными единицами. Легитимность означает формирование механизмов поддержания господства и сигнификации. Э. Гидденс считает, что общественная позиция определяется как триангуляция по трем указанным принципам<sup>2</sup>.

Осознание приведенных схем выстраивания социальных структур и детерминация ими интересов индивидуумов и социальных групп, определенная также статусно-ролевыми позициями, позволяют выявить механизмы решения конфликтных ситуаций, не делая различий между социально-трудовыми и прочими конфликтами, определяя область исследования лишь по набору элементарных единиц общественного порядка.

## 1.6. ФУНКЦИОНАЛИСТСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Описанный в предыдущем разделе структурный метод, несмотря на свои плюсы, имеет ряд нареканий. Одним из первых теоретиков, поставивших под вопрос социологическую целесообразность данного метода, был Л. Козер. В своей фундаментальной работе «Функции социального конфликта» он отметил, что в структуриализме «конфликт рассматривался как неотъемлемая черта социальной структуры, а отдельные типы конфликта, получавшие негативную оценку, могли быть устранены, как им казалось, только посредством структурных изменений»<sup>3</sup>. Л. Козер считал, что данная идея если и обладала

<sup>1</sup> Гидденс Э. Элементы теории структуриации // Современная социальная теория: Бурдьё, Гидденс, Хабермас / под ред. А. В. Леденевой. Новосибирск, 1995 ; *Он же*. Устроение общества: Очерк теории структуриации. М., 2005.

<sup>2</sup> Гидденс Э. Устроение общества. С. 141.

<sup>3</sup> Козер Л. Функции социального конфликта. М., 2000. С. 38.

когда-то теоретической ценностью, теперь безвозвратно утрачена, а современная на тот момент социология, будучи охвачена догмой структурализма, подгоняет реальные факты под теорию.

Социологический структурализм настолько крепко связан с идеей о функционировании общественных систем, что функционализм зачастую относят к направлению, включенному в теории социальной структуры. Считающаяся структуралистской теория Т. Парсонса предполагает соответствие любой общественной системы следующим четырем функциональным аспектам:

- приспособление к внешней среде (адаптивность);
- достижение поставленных целей (целестремление);
- возможность к интеграции внутренних элементов (интеграция);
- воспроизводство социальной структуры (репродукция).

Эти четыре свойства-функции получили обозначения в соответствии с их оригинальными наименованиями — схема AGIL<sup>1</sup>. Реализацию данных аспектов берут на себя определенные общественные подсистемы. Функция адаптации реализуется в экономической сфере, целестремления — в политической, интеграции — в правовой, а репродуктивная — в культурной (этика, образование и т. д.). В фокусе исследования Парсонса оказались проблемы, относящиеся к общественной стабильности, равновесию, взаимодействию, равенству и пр. Интересным наблюдением Парсонса является констатация факта, что общественная интеграция может происходить даже при наличии конфликтных противоречий<sup>2</sup>. Однако успех парсоновских идей во многом, как отмечает Р. Дарендорф, был вызван послевоенным подъемом стран Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) «эпохи Раймона Арона» (приблизительно с 1946 по 1968 г.). На более позднем этапе развития общественных систем и процессов возник ряд вызовов, которые уже были неразрешимы в рамках классического структурализма. Это привело к его реформированию, однако еще раньше он подвергся критике ряда исследователей (кроме Козера, Д. Локвуд, Дж. Рекс, Дж. Ховард, С. Е. Дойч, Ч. Р. Миллс), отмечавших методологическую слабость структурализма по ряду вопросов.

Л. Козер, слагая о работах Т. Парсонса, отмечал склонность последнего риторически преуменьшать значимость ряда социальных противоречий. Речь идет о «психологических сбоях», «трениях», «недопонимании», «несостыковках», хотя описываемая ситуация уже обнаруживает всю пиковость конфликтного взаимодействия.

<sup>1</sup> Сокр. от *англ.* adaptation, goal-attainment, integration, latency — адаптация, достижение цели, интеграция, поддержание латентного образца.

<sup>2</sup> Энциклопедический социологический словарь. С. 526–527.

Справедливо упомянуть о том, что работа Л. Козера «Функции социального конфликта» является развернутым комментарием с пояснениями принципов социального конфликта, сформулированных Г. Зиммелем. Именно его положения, разработанные с позиций неокантианства и «философии жизни», послужили основанием целой ветви конфликтологии. Г. Зиммель считает, что бесконфликтное общество невозможно по причине глубокого противоречия между субъектом и системой, человеком и культурой. Одной из важных идей Г. Зиммеля является тезис о том, что характеристика динамики и свойств конфликта детерминирована структурой участвующих в нем групп, а структура групп испытывает значительное влияние конфликтных явлений. Наиболее известна идея Г. Зиммеля о позитивной роли конфликта в функционировании общественной системы. Общество состоит из сил, отнесенных к двум полюсам — интеграции и дезинтеграции. Позитивными могут быть оба полюса. Условием этой позитивности служит то, что далеко не каждый конфликт является конфликтом с «нулевой суммой».

В Америке во второй половине 1960-х годов получили распространение радикальные общественные движения. «Черные пантеры», хиппи, протесты против вторжения американских войск во Вьетнам — все это, по мнению Л. Козера, поставило точку в истории теорий, описывающих общество как гармоничную систему. Именно здесь на закате «эпохи Арона» раскрывается один из главных тезисов Л. Козера — «конфликт есть форма социализации»: «...ни одна группа не бывает постоянно гармоничной, поскольку в таком случае она была бы лишена движения и структуры. Группам необходима как гармония, так и дисгармония, как ассоциация, так и диссоциация; и конфликты внутри групп ни в коем случае не являются исключительно разрушительными факторами»<sup>1</sup>. На протяжении всей научной карьеры главным стремлением Л. Козера было обоснование позитивной функции конфликта и описание формирования механизмов ее реализации. Он считал, что конфликт — это устройство регулирования общественной жизни и адаптации людей в социальной среде. Конфликт — это своего рода денонсатор всей сферы человеческих взаимоотношений.

Рассматривая идеи Л. Козера, невозможно не уделить внимание его учителю Р. Мертону. В своей работе «Парадигмы для функционального анализа» (1949) он предлагает определенные меры, направленные на создание нового способа построения концепций, описывающих социальные процессы трансформации, в том числе

<sup>1</sup> Козер Л. Указ. соч. С. 51.

конфликтные. Немаловажную роль в его теории играет понятие анонии, которое порождает большое количество конфликтов в силу распада институциональных практик общественной жизни.

Мертон уделяет особое внимание скрытым и явным функциям общественной системы. Первые представляют собой неосознаваемые непреднамеренные последствия функционирования систем. Вторые — это сознательные и преднамеренные действия, призванные регулировать систему и приспособлять ее к условиям внешней среды. Это разделение было введено для того, чтобы не создавать путаницы между намерениями и последствиями социального действия.

Идеи Р. Мертона резонируют с идеями другого крупного представителя функционализма — С. Липсета. Он в теле социального конфликта выделяет два вида рациональности: аксиологическую (явные функции, по Р. Мертону), являющуюся устройством целеполагания, и целевую, в рамках которой определяются пути достижения целей. Эти два вида рациональности, обнаруживаясь в одно время в одном месте, оказываются источником мировоззренческих расхождений и, как следствие, социальных конфликтов.

В рамках функционализма важную роль играет понятие эквивалентности. Под ней подразумевают возможность реформатирования общественных процессов, требующих своей реализации в виде конфликта, которое построено на принципах либо насилия, либо разрешения. Исход и динамика конфликта обладают эквивалентностью. И если сам конфликт остановить нельзя, то можно выбрать предпочтительный из двух возможных сценариев его реализации.

Перечисленные положения функционализма позволяют не только объяснять наличие конфликтов в обществе, но и управлять ими.

## **1.7. ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ МЕТОДОЛОГИЯ (БИХЕВИОРИЗМ) В ИССЛЕДОВАНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

В рамках изучения социальных конфликтов значимое место отводится определению сущности субъектов борьбы и формам их поведения. Данный аспект конфликта рассматривается представителями такого направления, как бихевиоризм.

Конфликтные проявления выражаются в поведенческих категориях. Популярными в 1950-е годы эмпирические исследования сориентировали конфликтологов, в первую очередь американских, на анализ такого аспекта конфликтов, который изучает не столько межгруппо-

вые отношения, сколько межличностные связи и отношения. Бихевиористский аспект предполагает учет ряда моментов, связанных с особенностями их протекания.

Основное внимание представители данного подхода уделяли поведенческим аспектам отдельных индивидуумов и социальных общностей. В качестве методологии исследования акцент был сделан на сбор опытных данных (с некоторым уклоном в позитивизм). В истории не только конфликтологии, но и в первую очередь социальной психологии проявилась тенденция к изучению наблюдаемого поведения. Бихевиоризм как метод содержит следующие элементы: сбор опытных данных; определение схематизации действий в структуре поведения; позитивистская верификация; стремление к составлению схем количественной оценки наблюдаемых явлений; стремление к этической нейтральности.

В определенной степени поведенческий подход, доминирующий в корпусе психологических наук, можно сравнить со структурализмом и функционализмом в социологии. Исследуя проблемы игрового взаимодействия, общения индивидов и групп, проблемы общественного функционирования, бихевиоризм значительно повлиял на развитие конфликтологии. Инновационной стала мысль представителей поведенческого подхода о том, что конфликтное поведение (его открытая фаза) может возникнуть без наличия каких бы то ни было явных объективных причин, то есть без противоречия в интересах. Данный тип конфликта был обозначен как метаконфликт. В большинстве случаев причиной подобного рода конфликтов становилось поведение, характеризующееся определенными конфликтогенными элементами, которые и провоцировали начало открытых столкновений. Таким образом, динамика конфликта, субстантивированная в действиях его сторон, может доминировать над конфликтом интересов (чем занимаются преимущественно структуралисты).

«Репертуар» поведения конфликтующих сторон в немалой степени коррелирует с различными формами социального контроля как способа организации и изменения поведения. Бихевиористский аспект, привнесенный в конфликтологическую науку, дает возможность дальнейшей классификации, дифференциации как социальных, так и других мер контроля. Дополнительным аспектом при анализе конфликтов становится осознание, что от масштабов ущерба, соотношения затрат, рискованных значений зависит выбор тех или иных инструментов, влияющих на развитие конфликтов. Набор инструментов (в терминах необихевиориста Скиннера) будет варьировать

от дипломатических, невоенных мер до угрозы использования ядерного тактического оружия<sup>1</sup>.

Поведенческая динамика, таким образом, играет важную роль в конфликте, во многом дополняет структурный и функциональный анализ и обогащает резолюционистский подход (анализ, основанный на теории разрешения конфликтов).

В исследованиях бихевиористов позитивистская ориентированность методологии, помимо прочего, была выражена стремлением к использованию математического аппарата при обработке опытного материала. За годы развития поведенческого подхода был накоплен обширный пласт знаний. Выпускались различные печатные издания, на страницах которых отражались результаты актуальных исследований. Теоретико-концептуальный охват бихевиоризма определяется как изучением конфликтов на уровне психологии общения, так и исследованием различных проблем, связанных с международной политикой. Были предложены уникальные методики исследований, среди которых особую популярность получил инвент-анализ.

Информационный банк (так называемый банк Э. Азара) международных конфликтов на конец 1970-х годов содержал информацию по 135 странам и зафиксировал 500 тыс. событий за последние 30 лет. Подобная методика включала и измерения событийной динамики конфликта — 30-балльную шкалу «сотрудничество—враждебность» (шкала Э. Азара).

Интересные модели предлагались исследователями американских университетов: Северо-Западного, Стэнфордского, Чикагского, Калифорнийского, Массачусетского технологического института. Среди предложенных моделей можно выделить три основные: содержательные, формализованные и квантифицированные. Именно они стали основанием для дальнейших разработок конфликтологии в таких областях, как международные переговоры, проблематика достижения соглашений по политическим конфликтам, в том числе вооруженного характера.

Ф. А. Шродт писал, что «политическая жизнь достаточно регулярна для того, чтобы ее упрощенная неформальная модель могла принести определенную пользу. Большая часть того, что случается в области политики, как правило, не является совсем уж неожиданным... у нас имеются априорные представления о том, как могут развиваться

<sup>1</sup> См.: Концепцию национальной безопасности Российской Федерации // Независимое военное обозрение. 2000. № 1. В последней версии документ отменяет давнюю российскую политику отказа от применения ядерного оружия первым. Так, использование ядерного оружия видится разработчиками концепции последним ресурсом обеспечения национальной безопасности.

ся события... имеются своего рода ментальные модели функционирования политических систем, даже если мы ни разу не пытались выразить их эксплицитно. Математические модели как раз и помогают эксплицировать подобные неформальные модели»<sup>1</sup>.

Ф. А. Шродт также считал, что использование математического аппарата в исследованиях социальной, в том числе и конфликтной, деятельности позволяет сделать выводы, имеющие серьезное значение для дальнейшего развития данной сферы гуманитарного знания. Он отмечал, что межпарадигмальное сотрудничество различных научных школ и дисциплин, дополненное математическими моделями, позволяет обнаружить в феноменах (при поверхностном исследовании не демонстрирующих общих закономерностей) глубинные метаоснования<sup>2</sup>.

В качестве примера квантифицированной модели может рассматриваться модель Т. Саати<sup>3</sup>. Автор создал специфическую модель, основанную на элементах искусственной реальности, которая моделировала основные компоненты политических конфликтов. Благодаря наличию системы слежения за событиями можно не только оценить темпы эволюции отдельных факторов, провоцирующих отдельную ситуацию, но и обнаруживать факторы, оказывающие решающее воздействие на ход событий, причем сделать это на ранних стадиях. Данный пример является наглядной иллюстрацией идеи Ф. А. Шродта.

В основу прогнозирования поведенческих динамик была положена система анализа иерархических процессов — Analytical Hierarchy Process (АНР), или (в русском варианте) метод анализа иерархий (МАИ). МАИ используется для разрешения слабоструктурированных и неструктурированных проблем. Методология решения таких проблем опирается на подход, при котором проблема рассматривается как результат взаимодействия и, более того, взаимозависимости множества разнородных объектов, а не просто как их изолированная и автономная совокупность.

Прогнозирование конфликтной ситуации основывается на стратификации элементов по следующим уровням: цель и задачи планирования; общественные, хозяйственные и политические силы влияния; ресурсы субъектов; цели субъектов; предполагаемые сценарии<sup>4</sup>.

Возможность определения реального сценария развития событий зависит от того, насколько точно будут определены и конкретизированы

<sup>1</sup> Мангейм Дж. Б., Рич Р. К. Политология: методы исследования. М., 1997. С. 475–476.

<sup>2</sup> Там же. С. 479.

<sup>3</sup> Saaty T. L. The Analytical Hierarchy process. N. Y., 1980.

<sup>4</sup> Саати Т., Кернс К. Аналитическое планирование. Организация систем. М., 1991. С. 149.

элементы стратегического поля взаимодействия. Ключевыми элементами здесь являются субъекты, их ресурсы и основные сценарии поведения.

Для систематического анализа событий и ядерного сдерживания исследователи обращаются к теории игр, укорененной в бихевиористском подходе. Модель искусственного международного конфликта Т. Саати задействует игру с положительной суммой «Дилемма заключенного» (условно отражающую международную экономику) и игру с отрицательной суммой «Петухи» (противостояние двух стран, предполагающих, что противник пойдет на уступки)<sup>1</sup>.

Компьютерный факторный анализ позволил создать ряд информационно-поисковых и информационно-логических систем. Примером первой может служить система по локальным конфликтам GASCON, содержащая описание 27 локальных международных конфликтов, каждый из которых имеет три фазы развития: довооруженную, вооруженную, поствооруженную.

Каждая фаза характеризуется определенным количеством факторов (от 119 до 178), которые объединены в 11 категорий. Таким образом, моделирование конфликтов обеспечивает не только прогнозирование, но и точные расчеты эффективности на единицу затрат и выбор вариантов.

К разряду информационно-логических или аналитических относятся такие системы, как «Баланс сил» (Рейкен, 1968), TEMPER (Абт, Гордон, 1969), «Дипломатическая игра» (Кренд, 1970) и т. д. Методология исследования конфликтов в основном использует количественный метод анализа. Сторонники этого метода считают, что он дает более достоверные и повторяющиеся результаты.

Качественные методы исследования используются для получения данных о личном опыте и причинах социального поведения. Здесь в большей степени учитывается индивидуальный опыт, чувства и переживания.

Применение того или иного метода определяется конкретной ситуацией. Количественный и качественный методы имеют свои преимущества и недостатки. Сколько бы дополнительных количественных факторов ни было введено в оборот, рабочая модель будет достаточно далека от более сложной и динамичной конкретной реальности. Точно так же качественная методика не всегда способна к обобщению эмпирического исследования отдельных случаев или

---

<sup>1</sup> См.: *Боршитолец К.* Методы, методики и продукты прикладного анализа международных отношений // *Международные отношения: социологические подходы.* М., 1998. С. 174–176.

поиску систематических аспектов того или иного конфликта во всех его проявлениях.

Будучи весьма эффективным методом расчета поведенческих факторов конфликтогенеза и динамики противостояний, бихевиоризм все же не в состоянии провести полный и исчерпывающий анализ и дать объяснение всем факторам, влияющим на конфликт, а также линиям взаимодействия данных факторов.

### **1.8. РЕЗОЛЮЦИОНИСТСКИЙ ПОДХОД (CONFLICT RESOLUTION) КАК МЕТОДОЛОГИЯ АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Разрешение конфликта (conflict resolution — отсюда использование термина «резолуционистский» по аналогии с «бихевиористским») является стратегически важной частью процесса, охватывающего основные общие элементы и общие образцы, свойственные всем конфликтам: отношения между конфликтующими сторонами, восприятие, осознание несовместимости интересов, динамика, поведение и т. д.

Резолуционистский подход есть не что иное, как подход к процессу принятия решения. Вспомним Г. Лассуэлла, который в своей поздней работе «Стратегическая ориентация политической науки» (1971) выделил три обязательных условия проведения исследований. Как представляется, они в одинаковой мере применимы и к анализу конфликта.

Во-первых, контекстуальность. Исследовательский подход контекстуален и точно определяет место конфликта в социальном процессе.

Во-вторых, проблемная направленность науки. Конфликтология должна ориентироваться на деятельность, подразумевающую принятие решений. Лассуэлл выделяет следующий ряд задач: определение целей общественного процесса; установление вероятностного спектра достижимости целей; анализ факторов, детерминирующих вероятностные спектры; прогнозирование; формирование альтернативных стратегий.

В-третьих, для реализации поставленных целей требуются использование межпарадигмального подхода, возможность апеллирования к методологиям иных научных школ и дисциплин<sup>1</sup>.

Ученый Д. Бертон стоял у истоков формирования нового исследовательского подхода к анализу и описанию общественных конфликтов

<sup>1</sup> Политическая наука. 2000-4. Политическая наука на рубеже веков. Проблемно-тематический сборник / ИНИОН РАН. М., 2000. С. 175.

(в том числе международного уровня). Он считал, что основная проблематика академического дискурса, описывающего конфликтные явления, заключается в узкой направленности на объяснение подобных явлений.

В 1980–1990-е годы специалисты стали фокусировать внимание на методах предотвращения и аналитического разрешения конфликтных ситуаций. На передний план выдвинулся вопрос о том, как разрешить конфликт, а не объяснить феномен конфликта в природе общественных взаимоотношений. На данный момент этот вопрос находится в центре рассмотрения ряда подходов: институционально-социологического, социально-психологического, юридического, теории международных отношений.

Проблема разрешения конфликта может быть рассмотрена в рамках идеи о человеческих потребностях. Д. Бертон описывает данную ситуацию следующим образом: «...социальный конфликт есть следствие ущемления (или неадекватного удовлетворения) всей той совокупности человеческих потребностей (или их части), которые и составляют “реальную человеческую личность” как активного субъекта социального процесса»<sup>1</sup>.

Теория человеческих потребностей, как считают ее сторонники, является ядром общей теории разрешения конфликта. Согласно этой теории, все человеческие существа имеют общие фундаментальные потребности, исходя из того основания, что они являются людьми. Удовлетворение базисных человеческих потребностей является необходимым предварительным условием полноценного участия в социальной жизни. А. Маслоу определил иерархию потребностей: основные физиологические потребности в продовольствии, безопасности и защите; психологические потребности в принадлежности, одобрения, любви; потребности в самореализации.

Если различать два способа завершения конфликтной ситуации — урегулирование и разрешение, то последний, безусловно, является предпочтительным, поскольку достигается устойчивое равновесие сторон. То есть разрешение конфликта рассматривается как одна из основных человеческих потребностей.

К. Митчелл из Центра аналитического изучения и разрешения конфликтов при Университете Дж. Мейсона (США) считает, что теория человеческих потребностей четко выявляет основные стадии процесса анализа конфликта: определение нарушенных потребностей,

<sup>1</sup> Социальный конфликт: современные исследования. Реферативный сборник / ИНИОН АН СССР. М., 1991. С. 54.

взаимный поиск пути восстановления потребностей, итог, заключающийся во взаимном удовлетворении соответствующих нужд противников. Такой подход, по его мнению, дает возможность «отказаться от примитивной дихотомии при определении исхода конфликтной ситуации и приступить к разработке целого континуума пластичных и поливариантных практических моделей, располагающихся между крайними полюсами урегулирования и разрешения»<sup>1</sup>.

Один из известных специалистов в области конфликтологии Р. Фишер предлагает свой социально-психологический вариант в рамках теории человеческих потребностей. Проблему разрешения конфликтов он связывает с теорией человеческих потребностей, центральной категорией социальной идентичности. Социальная идентичность и самооценка всегда демонстрируют свое опосредованное влияние на тип общественных отношений, особенно в ситуациях конфликтного взаимодействия.

Важный аспект резолюционистского подхода — наличие как рациональных, так и иррациональных оснований при реализации тех или иных решений, различие между аксиологической и эгоистической деятельностью.

Автор общей теории конфликта К. Боулдинг считает, что теоретики конфликтов подразделяются на две группы: первая интерпретирует конфликтное поведение в терминах интересов, вторая (к которой он относит и себя) обращается к таким категориям, как «эмоции», «идентичность» и другие, то есть к тому, что считается иррациональным и периферийным. Динамика распределения власти и богатства, осуществляющегося через конфликт, по мнению К. Боулдинга, — результат случайных и нерациональных действий. Особенно актуальным в случае возникновения конфликта является микроанализ ключевого шага.

Резолюционизм внес существенный вклад в развитие конфликтологической мысли, особенно ее разделов, касающихся переговорного процесса. Не сковывая себя проблематикой интерпретации конфликта как социального явления, его основная позитивная сила состоит в концентрации внимания на процессе урегулирования и разрешения конфликтов.

---

<sup>1</sup> Социальный конфликт: современные исследования. С. 57.

## Глава 2

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ И ПРОЦЕССОВ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

### 2.1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЙ КОНТЕКСТ ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЫ

Современные теоретико-концептуальные исследования социально-трудовых конфликтов проводятся в следующих направлениях: сциентизм, прагматизм, позитивизм, неопозитивизм. Важное место отводится общесоциологическому направлению и нормативно-аксиологическим элементам анализа социально-трудовых конфликтов. В последние годы все больше внимания уделяется межпарадигмальному и междисциплинарному подходам к изучению феномена социально-трудового конфликта. Использование методологического аппарата экономики, математики, психологии, социологии; структурированное в рамках таких направлений, как структурализм, функционализм, бихевиоризм и резолюционизм, обогатило инструментарий конфликтологов — исследователей социально-трудовых конфликтов. В то же время следует отметить, что теоретико-концептуальная база гуманитарного знания по своему строению и принципам верификации существенно отличается от инструментария естественных наук<sup>1</sup>.

В рамках исследования социально-трудовых конфликтов не существует строго установленных универсальных законов, подобных тем, на которые опирается физика или же химия. Социум, будучи производной от человеческой реальности, предполагает вариативность протекающих процессов даже при условии одних и тех же видимых оснований. Однако невозможно отказаться от признания научности гуманитарного знания, знания, описывающего трудовые отношения и разворачивающиеся в этой области конфликты. Достоверность, внутренняя сообразность, систематизированность и непротиворечивость являются условием соответствия гуманитарного знания действительности, а следовательно, и объективной реальности происходящих событий.

---

<sup>1</sup> Contemporary Political Analysis / ed. J. C. Charlesworth. N. Y., 1977. P. 5.

Изучение природы трудовых отношений и социально-трудовых конфликтов прошло ряд этапов на пути эволюции к современному состоянию. Можно выделить следующую типологию периодизации:

1) классика (до XIX в.) — основные методологические компоненты: дедукция, этико-аксиологический и логико-философский подходы;

2) период институционализации (XIX — начало XX в.) — основные методологические компоненты: нормативно-институциональный и историко-сравнительный подходы;

3) бихевиористский период (1920–1970-е гг.) — основные методологические компоненты: количественные методы при наблюдении поведенческих моделей;

4) постбихевиористский период (1975–1998) — основные методологические компоненты: межпарадигмальный подход, переосмысление предыдущих методологических подходов.

Процесс исследования трудовых отношений и социально-трудовых конфликтов на каждом этапе развития оказывался под воздействием общенаучных положений и тенденций к предметному разграничению тематики исследования. Также стоит отметить общепсихологические схемы осмысления общественных процессов, оказавшие влияние на изучение социальных явлений, в том числе и социально-трудовых конфликтов: механицизм, энергизм, информационизм и организационная парадигма.

Среди подходов к осмыслению социальных процессов можно выделить две принципиальные сферы научной деятельности:

1) нормативную — использует этико-аксиологические категории, стремится обнаружить идеальное установление общества;

2) эмпирическую — дистанцируется от моральных и ценностных суждений, стремится критически оценить происходящие явления и предложить альтернативные пути реализации тех или иных общественных процессов, используя методы сбора и обработки фактической информации.

Обе указанные сферы концентрации различных подходов к изучению социальной действительности имеют длительную историю развития, отмеченную взлетами и падениями, конкуренцией и сотрудничеством с иными сферами. В то же время следует упомянуть о том, что в контексте прикладных исследований обе сферы оказываются в ситуации взаимодополнения и размывания собственных очертаний, а при принятии реальных общественных и политических решений эмпирическая и нормативная сферы учитываются приблизительно в равной степени.

В сфере исследования социально-экономических и трудовых отношений, особенно в предметных исследованиях, существуют две главные темы для споров и дискуссий. Первая группа включает вопросы сущностного плана. Примерами подобного рода являются дискуссии на темы национализма и социальной напряженности. Вторая группа анализирует методологию исследования сущностных явлений. Стоит отметить, что в рамках этого направления с конца прошлого века наметилось развитие общего критического настроения к позитивистскому инструментарию в исследовании социальных и политических проблем.

Современное развитие конфликтологии связано с усложнением общественных процессов, которые порождают в силу не всегда однозначной трактовки их участниками конфликтные противоречия. В то же время они обусловлены демократизацией общества. Принятие экономических и политических решений все чаще связано не с интересами корпораций и партий, а с общественными потребностями. Несмотря на конфликтность и неоднозначность данного процесса, даже поверхностный обзор исторических событий, произошедших за последние 40 лет, позволяет сделать вывод, что современная общественная система характеризуется большим количеством позитивных изменений. Исключительная заслуга в достижении подобных результатов принадлежит исследованию социально-трудовых конфликтов.

## **2.2. ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И КОНФЛИКТОВ И ИХ НАУЧНЫЙ СТАТУС**

Прикладное научное знание в сфере социально-трудовых конфликтов может быть определено как сумма концептов, методологических правил и алгоритмов исследования, направленных на достижение некоторого результата, имеющего значение в данной сфере. В то же время следует помнить о том, что прикладные исследования распространены значительно шире и чаще выполняются по заказу, нежели фундаментальные исследования.

Прикладное исследование должно отвечать следующим требованиям:

- верификация, в том числе эмпирическим путем;
- независимость от этического аспекта;

- возможность передачи и распространения полученных данных, их семантическая ясность;
- обобщение полученного материала и формулирование научного вывода;
- эксплицитность, то есть объясняющая способность и установление логических связей между наблюдаемыми явлениями;
- актуальность во времени.

Проведение исследований подобного рода при изучении тематики социально-трудовых конфликтов должно реализовываться как системный процесс, включающий ознакомление с исследуемой областью и формулирование итоговых положений. Наибольшую значимость в прикладных исследованиях имеют следующие элементы:

- 1) формулирование темы, предполагающее очерчивание исследуемой области и конкретизацию понятийного аппарата;
- 2) представление данных и аргументов;
- 3) профессиональная этика, реализующаяся в следующих моментах:
  - прогноз или объяснение;
  - в интересах всех или только одной стороны;
  - рассмотрение лишь одного сценария развития событий или всего спектра;
  - решение финансово затратное или нет;
  - есть ли основания для риска в связи с принятым решением и конкретной ситуацией.

Этический аспект, особенно в заказной работе, наиболее распространенной в данной сфере деятельности, обуславливает особое поведение и уровень компетенции исследователя. Данный вопрос имеет принципиальное значение, так как, несмотря на дистанцирование от этических и ценностных суждений, прикладные исследования не отменяют ответственности исследователя и его репутационных рисков.

### **2.3. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРИКЛАДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И КОНФЛИКТОВ**

Рост значимости прикладных исследований социально-трудовых отношений и конфликтов как в области научного знания о конфликтах, так и в сфере практики регулирования социально-трудовых отношений определил интерес большого числа исследователей к специализированному научному набору методологических решений, направленных на сбор опытных данных и количественные методы их обработки.

На 1950–1970-е годы пришелся пик активности внедрения инструментария естественных наук в сферу исследования социальных отношений и общественных процессов. Дискуссии о целесообразности и адекватности такого решения не утихают до сих пор. Чаще всего подобного рода обсуждения реализуются в рамках спора приверженцев традиционных методов социологического исследования, представителей поведенческого и постповеденческого подходов. Консенсуса по данному вопросу среди представителей указанных направлений до сих пор не выработано.

Подобная ситуация дает основания для выдвижения следующего тезиса: исследования прикладного характера имеют как методологический, так и методический уровень. Часто эти два понятия употребляют как синонимичные, но в данном случае второе выступает в качестве вспомогательного средства по отношению к первому, в свою очередь, служащего формулированию гипотез и цели того или иного исследования.

Однако это не дает возможности прояснить вопрос о статусе инструментария прикладного исследования. Ситуация осложняется, во-первых, тем, что «различия между теорией и методикой в общественных дисциплинах можно провести на абстрактном уровне и трудно выделить на практике»<sup>1</sup>. Во-вторых, разочарованием в позитивистских моделях исследования социально-трудовых конфликтов, опиравшихся на принципы естественных наук, хотя аргументация приверженцев позитивизма все еще актуальна, несмотря на свой солидный возраст<sup>2</sup>. Подобное разочарование формирует настоящий методологический конфликт, парализующий ряд актуальных исследований по тематике социально-трудовых конфликтов.

В некоторой степени примирением можно считать уже предложенный в данном разделе подход, где методика имеет вспомогательное значение — сбор данных и их обработка по позитивистским принципам, а методология — теоретическое осмысление предоставленного материала с позиции гуманитарного знания в контексте прикладного исследования. Такой подход имеет свои перспективы, однако не является общепризнанным. Чаще всего используют «различные методики при проведении исследования, находящегося в рамках одного и того же подхода, то есть того способа, которым исследователь разграничивает цель и средство исследования»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Aron R. Peace and War. A Theory of International Relations. Florida, 1981. P. 178.

<sup>2</sup> Contemporary Political Analysis. P. 5.

<sup>3</sup> Young O. R. Systems of Political Science // Politics and Nature of Approaches to Analysis. Princeton, 1967. P. 95.

Дополнительным вариантом типологизации методов практического исследования можно считать следующее разделение:

- 1) исследовательские техники общего плана;
- 2) специфические техники — прикладной факторный анализ<sup>1</sup>.

Еще одним способом решения данной проблемы является специфический «конфликтологический анализ», использующий как традиционные способы исследования, так и современные техники в рамках одного мультипарадигмального метода. При таком подходе выделяют статистический способ анализа конфликтов и аналитический способ исследования<sup>2</sup>.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что вопрос о методологическом обеспечении прикладного исследования в сфере социально-трудовых конфликтов остается открытым.

В рамках данного исследования представляется наиболее адекватным следующий подход к анализу социально-трудовых конфликтов: использование аналитических методик (когнитивное картирование, событийный анализ, контент-анализ) и комплексного метода моделирования социально-трудовых феноменов, в частности конфликтов. Вопрос о точной технике, используемой для калькулирования и подсчета данных, может быть отдан на рассмотрение отдельным исследователям в зависимости от специфики их работы.

## 2.4. МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Исследовательский метод, как уже упоминалось, — это сумма принципов, правил и норм научного освоения реальности в сфере теории и практики. Набор подобных методов, а также учение об их применении называют методологией.

Вопрос о научной методологии входит в сферу философского осмысления, так как сама по себе наука является детищем раннего Нового времени, философской концепции рационализма и эмпиризма. Начало современной научной методологии положили Ф. Бэкон в своем фундаментальном труде «Новый Органон», а также Р. Декарт в работе «Рассуждение о методе». Дальнейшее развитие принципов научной методологии было связано с концепцией позитивизма, возникшей в 1830-е годы в работах социолога О. Конта. Развитие позитивизма, а в последующем неопозитивизма и постпозитивизма

<sup>1</sup> Fahly J., Fahly N. Research Methods in International Relations // Groom A., Mitchell C. International Relation Theory. L., 1978. P. 21.

<sup>2</sup> Contemporary Political Analysis. P. 2–10.

привело к появлению современных воззрений на предмет научной методологии, в основании которой заложены идеи М. Полани, И. Лакатоса, П. Фейерабенда, Л. Витгенштейна и К. Поппера. Именно идеи К. Поппера составляют ядро современной научной методологии, практически повсеместно принятой в естественных науках и во многом воспринятой сферой гуманитарного знания.

В качестве важнейших принципов, присущих общенаучной методологии, К. Поппер выделяет следующие:

1) детерминизм. Данный принцип предполагает обусловленность всех наблюдаемых и изучаемых явлений некоторыми предыдущими событиями и набором некоторых факторов. Этот принцип в определенной степени соответствует четвертому закону логики и физическим законам сохранения. Все имеет причину и следствие и не утекает в небытие;

2) системность. Данный принцип утверждает идею связности всех наблюдаемых явлений в рамках системы, к которой они принадлежат (Вселенная, психика и т. д.), а также их упорядоченность внутри системы;

3) развитие. Данный принцип утверждает трансформацию всех наблюдаемых явлений и их переход из одних количественных и качественных состояний в иные.

В соответствии с этими принципами формулируется методологический аппарат любой науки, в том числе конфликтологии. Она наблюдает за явлениями, имеющими причины и последствия, систематизирует их и развивается, при этом учитывает развитие общественной системы и конфликтов, происходящих в ней. Успешная реализация данных принципов гарантирует существование конфликтологии как науки.

Современная конфликтология, как и любая другая сфера исследования, основывается не только на общих принципах, но и на частных, конкретных правилах ведения научной деятельности. Для современной конфликтологии характерен поиск оптимальных и адекватных частных принципов в силу относительной молодости данной дисциплины. В своих действиях она чаще всего опирается на общесоциологические и общепсихологические принципы исследования.

Указанные принципы, конкретизированные К. Поппером, имеют общий характер. В то же время конфликтология, как преимущественно прикладная дисциплина, заинтересована в более конкретном методе, приспособленном к реалиям изучаемой области, а именно конфликтов.

В качестве таких методов выделяют следующие:

1) структурный функционализм — определяет основные элементы конфликта и дает характеристику выполняемым ими функциям и ролям. В рамках структурализма конфликт рассматривается как статическое явление, определяются составляющие его элементы. Ценность этого подхода состоит в конкретизации большинства нюансов конфликта как феномена общественной жизни. Функционализм, исходя из выявленных структурным анализом элементов, определяет функциональную нагрузку каждого, линии их взаимного влияния и обоюдной детерминации. Грамотный структурно-функциональный анализ конфликта является залогом его успешного урегулирования, так как он дает достаточную информацию, позволяющую обнаружить бифуркационные точки в структуре противоборства, воздействие на которые может разрешить конфликт или привести к желаемому результату;

2) динамический метод — дополняет предыдущий подход, позволяя определить линии трансформации конфликтного взаимодействия и изменение его структуры и функциональных ролей. Основными инструментами данного подхода являются определение этапов развития конфликта, прогнозирование его длительности и характеристика текущего состояния. Практически любой конфликт имеет стадии эскалации и деэскалации. Там, где конфликт начинается как личная ссора коллег, а заканчивается как полноценный социально-трудовой конфликт, динамический метод незаменим;

3) типологизация — позволяет категоризировать конфликты, группировать и подразделять их в зависимости от присущих им качеств. Это упрощает их теоретическое осмысление, а также позволяет координировать фундаментальные и прикладные исследования в данной области.

Однако конфликтология нуждается не только в объяснительных методах, но и в прогнозировании и в разрешительных методах. Вследствие общественно-психологической сущности конфликта данный раздел конфликтологии заимствует методы у психологии и социологии (табл. 1).

В то же время следует помнить о том, что любая абсолютизация методологических положений недопустима по следующим причинам:

1) эстетическое основание специфики гуманитарных наук, определенное И. Кантом, и доказанная им антиномичность безграничного познания;

2) ограниченность и неполнота любой методологии, а в случае постулирования ее безграничности — внутренняя противоречивость, согласно теореме К. Гёделя о неполноте;

3) иррациональная природа конфликта или некоторых составляющих его элементов. Согласно последним разработкам в области научной методологии (имеется в виду такое направление, как англосаксонская аналитическая философия), представленным, в частности, работами Р. Рорти, постулируется ограниченность любой методологии, являющейся феноменом рациональности.

Таблица 1

**Методы конфликтологии, связанные с прогнозированием, разрешением и урегулированием конфликтов**

Группа методов	Конкретные методы
1. Методы изучения и оценки личности	Наблюдение; опрос; тестирование
2. Методы изучения и оценки социально-психологических явлений в группах	Наблюдение; опрос; социометрический метод; анализ результатов деятельности
3. Методы диагностики и анализа конфликтов	Наблюдение; опрос; метод опроса экспертов
4. Методы управления конфликтами	Структурные методы; методы картографии

Развитие теории социально-трудовых отношений в России имеет свою специфику. Современное положение данной теории обуславливается той средой, в которой она формировалась: переходный период развития экономики, хозяйственная нестабильность предприятий и отраслей, неразвитость и аморфность субъектов социально-трудовых отношений<sup>1</sup>.

В современной отечественной науке выделяют два подхода к определению понятия «трудовые отношения», исходя из специфики переходной экономики. В первом подходе в качестве основной категории рассмотрения используется показатель качества жизни, во втором — защита трудящимися своих прав и интересов.

Примером первого подхода может служить цитата из учебника «Экономика труда и социально-трудовые отношения»: «Социально-

<sup>1</sup> См.: *Катульский Е. Д.* Регулирование трудовых отношений в переходный период к рыночной экономике : автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 1996.

трудовые отношения — это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. В то же время социально-трудовые отношения, безусловно, субъективированы, так как они отражают субъективно-определенные намерения и действия участников этих отношений, определяемые осознанной ими взаимной зависимостью»<sup>1</sup>.

Что касается второго подхода, то в учебнике приводится следующее определение: «...отношения между группами работников предприятия, различающихся наличием специфических интересов в сфере труда, в той или иной степени осознающих эти интересы как особые (как отличные от интересов других групп) и осуществляющих некоторые организационные действия (в том числе через создание специальных органов) для защиты и проведения в жизнь этих интересов»<sup>2</sup>.

Второй подход к определению понятия «трудовые отношения» представляется более приемлемым, что обусловлено рядом причин. Во-первых, второе определение указывает на особенность таких отношений, выражающуюся в противоположности интересов их участников. Во-вторых, оно указывает не только на субъективный характер интересов сторон, но и на степень осознанности данных интересов как противоположных. В-третьих, структура рыночных отношений предполагает развитую систему прав субъектов трудовых отношений, а значит, и развитую систему коллективных средств отстаивания своих прав и интересов со стороны как работников (профсоюзы), так и работодателя (альянсы работодателей). И в-четвертых, данное определение позволяет ввести такую важную категорию, определяющую ряд феноменов в сфере труда, как «конфликтные трудовые отношения».

К основным характеристикам конфликтных трудовых отношений относятся:

- 1) наличие противоборствующих субъектов, чья деятельность реализуется в сфере труда, а борьба возникает по поводу трудовой деятельности;
- 2) наличие противоположных интересов субъектов;
- 3) восприятие субъектами своих интересов как чрезвычайно важных и в то же время несогласованных;

<sup>1</sup> Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М., 1996. С. 48.

<sup>2</sup> Барсукова С. Ю., Герчиков В. И. Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего — к частному и разному. Новосибирск, 1997. С. 36.

- 4) наличие конфликтных действий;
- 5) формирование специализированных структур для защиты своих прав и интересов (или апеллирование к уже существующим структурам).

Таким образом, конфликтные трудовые отношения можно определить как трудовые отношения, в которые инкорпорирован конфликт как метод достижения интересов сторон. В силу этого конфликтные трудовые отношения можно охарактеризовать как имеющие существенное рассогласование интересов, неудовлетворенность потребностей их участников, что находит выражение в специфических формах поведения (борьба).

В зарубежной науке, особенно в социологии и экономике труда, конфликт является одним из основных объектов исследования<sup>1</sup>. Данные дисциплины разрабатывают способы выведения конфликта из латентного состояния, при котором его специфика скрыта, в силу чего носит деструктивный характер и существенно затрудняет его диагностирование и урегулирование. Другой тематикой исследования конфликтов является формирование и развитие различных способов его урегулирования, в первую очередь в рамках двух- и трехсторонних переговоров. При таких переговорах определяются интересы и потребности сторон, вырабатываются взаимоприемлемые правила дальнейшего поведения, а также достигаются взаимовыгодные договоренности. Основным условием процедуры урегулирования конфликта является нацеленность на поддержание долгосрочных отношений между работниками и работодателями.

В зависимости от протекания конфликтного взаимодействия выделяют следующие уровни исследования:

- 1) локальный (отдельные предприятия, конфликты между работниками и работодателями);
- 2) отраслевой (конфликты между профсоюзами работников и альянсами работодателей в одной отрасли);
- 3) национальный (конфликты между несколькими отраслями и представителями государства).

Немаловажной категорией, рассматриваемой в рамках зарубежных исследований трудовых отношений, является власть. Она определяется как ситуация обоюдной зависимости субъектов трудовых отношений по тем или иным вопросам. Необходимо также отметить,

---

<sup>1</sup> *Green G. D. Industrial Relations. Text and Case Studies. L., 1994 ; Moerel H. The Study of Labour relations // Labour Relations in Transition / ed. by H. Moerel. Nijmegen, 1994.*

что категория власти в трудовых отношениях носит асимметричный характер, так как рабочие в большей степени зависимы от работодателей, чем работодатели от рабочих (субстратом этой зависимости является право собственности на средства производства и оплата труда).

Подобный дисбаланс вызывает определенную напряженность, нередко приводящую к конфликтам. Наличие неравновесности властных позиций ведет к тому, что одна сторона стремится расширить свои полномочия и установить паритетность с последующей выгодой, а другая сторона желает сохранить и укрепить свое могущество, извлекая из него соответствующую прибыль. Полномочность работодателя и широкий спектр методов борьбы работников приводят к тому, что наличие асимметрии власти не приводит к абсолютному доминированию, но разноплановость могущества сторон (власть и борьба) обуславливает возникновение паритета, который зачастую не обладает стабильностью и достигается за счет конфликта.

М. Саламон, исходя из исследования различных теорий западной социологии, рассматривающей трудовые отношения в их производственной и субъектной специфике, предложил классификацию исследовательских подходов к данной теме. В каждом из отмеченных им подходов трудовые отношения рассматриваются в определенном ключе и предлагаются специфические методы урегулирования и разрешения конфликтов<sup>1</sup>.

1. Унитарный подход. В рамках данного направления предприятие рассматривается как организованная группа людей, имеющих общие цели и интересы (выгода предприятия как сумма выгод всех участников). Условием организации людей на предприятии является наличие менеджмента. Конфликты мыслятся как иррациональные феномены, носящие исключительно деструктивный характер. Профсоюзы зачастую определяются как субъекты, стремящиеся посредством своего влияния на рабочих получить от менеджмента определенные предпочтения.

2. Неомарксизм (он же радикальный подход). Рассматривает предприятие как элемент общественной системы, конфликты в котором носят характер не внутренней заданности, а внешнего детерминизма, иными словами, конфликт на предприятии есть частный случай выражения общих социальных и экономических противоречий.

С недавнего времени в исследовательский прицел западных социологов попали отечественные предприятия. Так, С. Кларк предложил ряд выводов и прогнозов, исходя из собственного исследования

<sup>1</sup> *Salomon M. W. Industrial Relations: Theory and Practice. L., 1987. P. 26–33.*

тенденций на промышленных предприятиях России. Главным его тезисом является указание на то, что переход от командно-административной системы экономики к экономике рыночного типа не сопровождался сменой основных методов функционирования социально-трудовых отношений. При сохранении методов кадрового делопроизводства и набора сотрудников, системы оплаты труда и тарифной сетки советская система трудовых отношений была восстановлена практически в полном объеме.

От внимания британского исследователя не ускользнул и феномен патернализма в трудовых отношениях, который после перехода к рыночной экономике не только не исчез, но и в ряде случаев укрепился<sup>1</sup>. Среди причин подобного положения дел Саймон Кларк называет следующие.

Во-первых, патернализм появляется как механизм укрепления власти работодателя в условиях потери им поддержки со стороны государства, партии и профсоюзов (как это было во времена СССР). В подобной ситуации патернализм является идеологией, консолидирующей рабочих вокруг управленческого ядра предприятия, а работодатель берет на себя функции выразителя коллективного интереса рабочих (унитарный подход). Отказ от патернализма в одной сфере трудовых отношений (например, в оплате труда) приводит к тому, что эта «попытка демонтировать патернализм на уровне предприятия... входит в противоречие с продолжающими существовать патерналистскими формами контроля на цеховом уровне»<sup>2</sup>.

Во-вторых, патернализм в глазах работодателя обладает тем преимуществом, что при нем механизм оплаты труда и распределения материальных поощрений является механизмом разобщения трудящихся. Это позволяет не только снизить риск успешного группового выражения недовольства, но и сформировать на предприятии репрессивную систему борьбы с «возмутителями спокойствия» (революционные элементы лишаются денежных бонусов и вынуждены покинуть предприятие). Нередко работодатель сопротивляется рыночной экономике и поэтому ради сохранения патернализма в системе оплаты труда отказывается от совершенствования производства и максимизации эффективности перераспределения ресурсов (оба действия могли бы подорвать действующую систему оплаты труда).

<sup>1</sup> См.: *Clarke S., Fairbrother P. Post-Communism and the Emergence of Industrial Relations in the Workplace // New Frontiers in European Industrial Relation / eds. R. Hyman, A. Ferner. Oxford, 1994.*

<sup>2</sup> Цит. по: *Барсукова С. Ю., Герчиков В. И. Указ. соч.*

Анализ трудовых отношений на отечественных предприятиях, проведенный С. Кларком, выявляет ряд моментов, связанных с функционированием данной сферы. Для современной отечественной производственной среды анализ трудовых отношений с позиции борьбы социальных групп весьма актуален. Бывшая советская часть номенклатуры в лице хозяйственников, утратив поддержку партии и правительства, стала действовать на собственный страх и риск. Потеряв поддержку, а главное — контроль государства и не будучи в полной мере инкорпорированными в институт частной собственности (по целому ряду причин, начиная со слабого уровня развития данного института в России и заканчивая отсутствием сформированного предпринимательского класса), руководители находятся в сложной ситуации. Ради сохранения власти многие директора предприятий решили встать на путь патернализма даже в ущерб экономической выгоде и логике рынка.

В то же время превалирование в данной теории политологического аспекта вызывает подозрение в слабой проработанности экономического аспекта. Безусловно, борьба за власть в рамках трудовых отношений — достаточно важный феномен, но и наличие объективных экономических противоречий также следует учитывать. Для того чтобы наиболее полно охарактеризовать специфику функционирования трудовых отношений в России, обратимся к теориям, предлагающим иные способы описания данного феномена.

1. Неоклассическая теория. В рамках данной теории предприятие понимается как объект, функция которого состоит в преобразовании ресурсов в продукцию. При таком подходе поведение фирмы на рынке трактуется в форме определения наиболее предпочтительной продукции для выпуска, а также в разработке системы использования ресурсов (в первую очередь определение вида ресурсов и их количества). Основная цель предприятия — сформировать такой баланс произведенной продукции к затраченным ресурсам, чтобы получить максимальную прибыль.

Данная теория определяет фирму в категориях кибернетики: «черный ящик», преобразующий ресурсы в продукцию в соответствии с основной целью — прибылью. В то же время подобный «кибернетический» объект терпит урон от множества внешних социальных и экономических проблем (дезорганизация структуры фирмы, проблемы мотивации персонала, дисфункция управленческого механизма). Кроме этого, такая цель фирмы, как извлечение прибыли, может иметь нюансы, вносящие дисбаланс в систему: ориентация

предприятия на валовой доход, доход держателей акций, доход на одного работающего (акционирование трудящихся) и т. д. Также данная схема сводит выбор контрагента лишь к сопоставлению ценовых политик, в то время как данный процесс существенно нагружен неформальными и субъективными отношениями, а также рисками, возникающими в процессе переговоров (недостижение согласия при наличии обоюдной экономической выгоды). Такая схема практически не позволяет анализировать и работать над разрешением конфликтных ситуаций, в силу чего предполагается лишь их судебное устранение<sup>1</sup>.

Необходимость устранения разрыва между теоретическим базисом неоклассической теории и реальной практикой предпринимательской деятельности послужила толчком для формирования дополнительных теорий. Одной из таких теорий стало стратегическое планирование И. Ансоффа<sup>2</sup>. Ему принадлежит заслуга выделения ряда конфликтогенов, до этого игнорируемых в рамках неоклассической теории. К данным конфликтогенам относятся:

— обесценивание опыта сотрудников со стажем в силу развития технологий;

— усложнение управленческих задач по мере существования предприятия;

— увеличение разрыва между усложнением задач и управленческим консерватизмом менеджмента;

— повышение уровня рисков при переходе на стратегические рынки.

2. Институциональная теория. Данная теория мыслит организацию как объект, созданный людьми для повышения уровня выгоды от совместной деятельности. Основным способом описания деятельности предприятия служит определение процесса взаимодействия с различными контрагентами. Основными категориями исследования организации являются система управления, мотивация сотрудников, труд, контроль.

Исходя из этого, главная цель институциональной теории — анализ поведения предприятия в условиях неполной информации. Наиболее частым конфликтогеном, которому уделяется внимание в рамках данной теории, является конфликтность управленческих методов и стилей<sup>3</sup>.

3. Эволюционная теория. Данная теория стала наиболее популярной в 1980-х годах. Основным способом описания предприятия яв-

<sup>1</sup> *Williamson D. E. The Economic Institution of Capitalism. N. Y., 1985.*

<sup>2</sup> *Ансофф И. Х. Стратегическое управление : пер. с англ. М., 1989.*

<sup>3</sup> *Коуз Р. Фирма, рынок и право. М., 1993.*

ляется процесс взаимодействия его сотрудников, в рамках которого складывается специфическая система норм, правил и управленческих стратегий. Именно этот нормативно-управленческий облик и определяет позицию фирмы на рынке, параметры ее поведения и основные конфликтогены. Стоит отметить, что на формирование облика предприятия существенное влияние оказывают личностные характеристики контрагентов и руководителя (особенно последнего). Поведение предприятия выстраивается как реакция руководства на те или иные факторы внешней среды (социальные, экономические, технологические). Применение данной теории при анализе средних и малых предприятий привело к появлению предпринимательской концепции, которая делает основной акцент на характере взаимоотношений руководителя и его фирмы. В фокусе изучения данной концепции — бизнесмен, обладающий предприимчивостью, активностью, рискованностью, нацеленный на успех и способный использовать конфликты на благо себе<sup>1</sup>.

В разных вариантах предпринимательской концепции выделяют следующие типы бизнесменов:

- «макропредприниматели» (лица, ответственные за связь организации с внешними структурами);
- «мезопредприниматели» (лица, ответственные за материальную базу предприятия);
- «микropредприниматели» (лица, ответственные за организацию рабочих мест).

Поведение предприятия на рынке определяется как функция взаимодействия указанных типов предпринимателей. Отдельно акцентируется внимание на гармоничности отношений между руководством и сотрудниками.

4. Теория выживания<sup>2</sup>. Данная теория наиболее подходит для анализа отечественной экономической и трудовой среды, так как была создана для анализа предприятий в условиях нестабильной ситуации на рынке. Теория гласит, что организация в условиях переходного периода не в состоянии адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды (сюда входят не только объективные факторы, но и субъективные предпочтения потребителей, а также финансовая стабильность поставщиков). Все это обуславливает дисфункцию

<sup>1</sup> Hisrich R. D., Peters M. P. *Entrepreneurship: Sterling, Developing and Managing a New Enterprise*. Homewood ; Boston ; Irving, 1989.

<sup>2</sup> См.: Клейнер Г. Б., Тамбовцев В. Л., Качалов Р. М. *Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность*. М., 1997.

управленческого механизма, на который оказывает влияние конфликтная среда. Руководитель в такой ситуации не в состоянии направить конфликты в позитивное русло (чему мешают как их количество, так и их деструктивные характеристики). Все это приводит к тому, что в управленческом поведении директората начинает преобладать ориентация на краткосрочные цели, а также бесконтрольное использование властного положения. В то же время стоит отметить, что данная теория не освещает специфику влияния трудового коллектива на данные процессы.

Вышеприведенные теории, описывающие процесс существования фирмы, весьма слабо взаимодействуют друг с другом. В то же время при разработке рекомендаций для повышения эффективности предприятия, особенно в сфере урегулирования внутренней конфликтности, все представленные теории должны учитываться в своей совокупности.

Отечественная экономика еще далека от того уровня развития рыночных отношений, что демонстрируют страны ОЭСР. Это обуславливает невозможность применения данных концепций без учета российской специфики предпринимательства и трудовых отношений.

Развитие рынка в России привело к появлению различных организационных форм предприятий. Приватизация 1990-х годов сформировала следующие типы предприятий, определенные по критерию отношений «собственность–управление»<sup>1</sup>:

1) «предпринимательские предприятия». Данный тип организации отличается тем, что менеджер и акционер в ней — это одно лицо. Успешность подобных фирм целиком зависит от успешности директора как ее руководителя. Более того, данный тип предприятий зависит от личного интереса директора. Наиболее распространенными конфликтогенами здесь являются классические формы обогащения менеджмента за счет трудовой эксплуатации, высокие риски управленческих стратегий, централизация управления. Недостаточное внимание к данным конфликтогенам существенно снижает конкурентоспособность предприятия, приводя к риску его полного краха;

2) «групповые предприятия». Данные организации характеризуются тем, что их акции сосредоточены в руках небольшого количества человек, одним из которых является генеральный директор. Частным случаем «групповых предприятий» являются предприятия капиталистические, где гендиректор — наемный работник, а собственники представляют собой внешний круг лиц. Эмпирические

<sup>1</sup> Клейнер Г. Б., Тамбовцев В. Л., Качалов Р. М. Указ. соч. С. 32–33.

данные показывают, что оба типа предприятий испытывают незначительное влияние со стороны акционеров. Основное влияние оказывает директор<sup>1</sup>;

3) «коллективные предприятия». Данный тип предприятия характеризуется тем, что большая часть акций сосредоточена в руках трудящихся, а влияния директора недостаточно для полного контроля над деятельностью фирмы. Такие предприятия чаще проигрывают в рамках рыночной конкуренции. За свою относительно бесконфликтную внешнюю среду им приходится расплачиваться уязвимостью к внешним конфликтам.

Для того чтобы определить сущность предприятия как некоторое общее основание для всех указанных теорий, необходимо обратиться к справочной литературе. В Словаре делового английского языка (издательство “Longman”) дается следующее определение: «Современная фирма — фирма, компания или другая организация, которая делает или производит продукт, продает или покупает вещи или обеспечивает какой-то вид сервиса с целью получения прибыли»<sup>2</sup>. Данное определение показывает, что в условиях рыночной экономики основным принципом и ценностью существования фирмы является извлечение прибыли. Для советской же экономики предприятие было единичным выразителем массовой общественной ценности производства и всеобщего труда. В период распада СССР и формирования отечественной рыночной экономики данные ценностные ориентации были заменены на те, что в большей степени соответствуют классическому капитализму. Подобная смена ценностей стала отправной точкой для формирования предпринимательства с его специфическим типом поведения (увеличение доходов, укрепление позиций в конкурентной борьбе, капитализация предприятия и т. д.). По сравнению с советским периодом можно отметить такие существенные изменения, как дифференциация и поляризация интересов работников и работодателей, формирование управленческого контроля и т. д.

В связи с изменением ценностных ориентаций произошло изменение специфики корпоративной культуры. Если до начала рыночных реформ корпоративная культура была локальным выражением общей идеологической установки СССР, то начиная с 1990-х годов корпоративная культура стала формироваться как частный феномен того или иного предприятия. В рамках исследования корпоративной культуры

<sup>1</sup> Долгопятова Т. Г. Российские предприятия в переходной экономике: экономические проблемы и поведение. М., 1995.

<sup>2</sup> Longman Dictionary of Business English. L., 1992. P. 82.

выделяют два ее типа: моральная этика и финансовая этика. Первая форма предполагает соотнесение корпоративной культуры с некими внешними моральными стандартами (советская модель). Такая модель мыслит финансовую сферу как инструмент реализации моральных установок, что нередко приводит к тому, что предприятие в силу своего тяжелого экономического положения вынуждено реализовывать стратегию выживания. Вторая форма корпоративной культуры нацелена на обслуживание финансового благосостояния организации.

Наиболее полное развитие тематика трудовых конфликтов получила в рамках индустриальной социологии вследствие того, что трудовые конфликты, будучи наблюдаемыми феноменами, могут быть успешно описаны методами социологии. Это обусловило возникновение относительно самостоятельной исследовательской области — «социологии трудовых конфликтов», которая является частью такой дисциплины, как конфликтология. Основное средство теоретического осмысления конфликтов — различные объяснительные подходы, указывающие на причины и свойства трудовых конфликтов.

Существует большое количество теорий и подходов, рассматривающих конфликт в трудовых отношениях с той или иной позиции. Так, Э. Мэйо, представитель теории «человеческих отношений», утверждал, что конфликт возникает тогда, когда рабочий не интегрирован в индустриальную систему производства и труда (система плохо соответствует характеристикам рабочего, или рабочий не понимает всей полноты своего положения как оператора производства). Таким образом, Э. Мэйо полагал конфликты явлением необязательным и возможным к исключению. В то же время Р. Дарендорф считал, что конфликты являются неизбежными и имманентно присущи любой социальной структуре. М. Вебер также мыслил конфликт неизбежным свойством трудовых отношений, так как у работников и работодателей диаметрально противоположные экономические интересы. Схожей точки зрения придерживались и марксисты, считая, что между пролетариатом и буржуазией существуют антагонистические отношения.

Представленные точки зрения можно формализовать в следующих школах исследования трудовых конфликтов. Школа «человеческих отношений» придерживается унитарного подхода к анализу трудовых отношений. Марксисты, как отмечалось ранее, следуют радикальному подходу. Что касается современных сторонников М. Вебера, то они склоняются к так называемой «плюралистической модели». Суть ее состоит в рассмотрении предприятия как организации,

объединяющей различные элементы с конкурирующими интересами. Такая модель, не будучи унитарной, в то же время лишена марксистской радикализации. Она предполагает возможность сбалансирования интересов, смягчения конфликтов и перенаправление их в конструктивное русло, в то же время не формируя идей об утопическом бесконфликтном существовании. Базовым методологическим допущением здесь является то, что интересы сторон и сами стороны конфликта не рассматриваются как целостные феномены. Интересы могут выступать как противоположные по одним вопросам, но совпадать по другим, тем самым создавая основу для кооперации. Отсутствие целостности сторон дает возможность рассмотреть конфликты в менеджерской среде, а также конфликты между менеджерами и собственниками (марксистские теории часто игнорируют этот уровень).

Кроме социологических концепций, существуют также подходы, объясняющие возникновение конфликта психологическими и организационными причинами. Классическая психологическая причина конфликтов — депривация, выражающаяся как в нехватке заработной платы, так и в неудовлетворительном положении на предприятии, приводящая к фрустрации, которая, в свою очередь, вызывает агрессию. Кроме того, классической причиной считается расхождение между ожидаемым и реальным положением работника на предприятии, а также неудовлетворенность своим положением в сравнении с положением других сотрудников (за равный труд неравные зарплаты). Специфическим примером последней причины является возникновение забастовок в разных структурах одного предприятия или на схожих предприятиях после того, как на одном из них произошла забастовка. Она становится сигналом к тому, что рабочие могут получать больше, так же как их коллеги. Способность рабочих сравнивать свой статус приводит к конфликтам столь часто, сколь низок их иерархический уровень.

На протяжении долгого времени в отечественной системе трудовых отношений господствовала советская нормативно-институциональная модель. Распад СССР, а также последующие проблемы, которые дали о себе знать в период реформ, свидетельствуют о том, что данная система была ошибочной. Ярким примером расхождения советской трудовой модели с реальностью были забастовки среди работников, которые провозглашались хозяевами предприятий. Иными словами, складывалась парадоксальная ситуация, при которой работники боролись сами с собой. Все это свидетельствовало

о том, что для описания реального положения дел данная модель не подходила.

Первое, на что следует обратить внимание, — на постулирование идеи об отсутствии дифференциации трудового коллектива. В рамках предприятия сосуществуют различные социально-экономические и организационные группы трудящихся, часто имеющие различный интерес. Все это приводит к пониманию конфликта как имманентного свойства системы трудовых отношений. Идея же о бесконфликтности не только логически ошибочна, но и не находит своего эмпирического подтверждения.

Второй принципиальный момент состоит в том, что на специфику конфликтогенеза в трудовых отношениях влияют отраслевые факторы. Количество конфликтов в форме забастовок статистически выше на тех предприятиях, где рабочие объединены в однородные производственные группы. Профессиональная солидарность существенно повышает вероятность групповой мобилизации. Более того, само содержание труда может способствовать возникновению конфликтов. Наибольшее количество забастовок происходит среди малоквалифицированных рабочих, занимающихся физическим трудом. Кроме того, на процесс формирования конфликтов влияют и иные группы факторов: экономическое состояние отрасли, размеры предприятий, тарифные ставки, технологические циклы совершенствования производства и т. д. Чаще всего конфликт возникает в начале и конце тех или иных циклов (экономических или технологических).

Кроме конфликтов по классической линии «работники–работодатель», возникают конфликты между менеджментом и инженерами производства. Данные типы конфликтов чаще всего происходят из-за различий в полномочиях, квалификации и уровне знаний, нередко конфликты и поколенческого характера. Инженеры и менеджмент обладают не только разной спецификой полномочий в пересекающихся сферах, но и разными социальными статусами. В годы советской власти такие конфликты были скорее латентными, так как не основывались на статусных позициях<sup>1</sup>.

Современная конфликтология исходит из имманентности конфликта по отношению к любой системе. В обывательском понимании конфликт ассоциируется с негативными коннотациями, неким разрушительным действием. Несмотря на обилие деструктивных эффектов конфликта, одна из главных заслуг конфликтологии состоит в при-

<sup>1</sup> Лукин Ю. Ф. Из истории сопротивления тоталитаризму в СССР (20–80-е годы). М., 1992. С. 161–172.

знании его позитивных функций: групповое сплочение, ревизия целей и задач, отмирание устаревших способов социального функционирования, решение нестандартных проблем, внедрение инноваций и многое другое.

Однако для того, чтобы конфликт имел черты конструктивного явления, необходимо вывести его из траектории деструктивного действия посредством определенных процедур. Существует понятие «эскалация конфликта», которое обозначает нарастание напряженности и рост интенсивности борьбы. Управление конфликтом во многом осуществляется посредством управления его эскалацией. Основной задачей такого управления является недопущение развития эскалации до некоторого порогового значения, после которого начинают преобладать деструктивные эффекты. Управление динамикой конфликта позволяет решать поставленные задачи по примирению сторон и достижению целей конфликта без радикализации борьбы.

Помимо рассмотрения тематики трудовых конфликтов в рамках экономических, политологических и социологических теорий, необходимо отметить вклад такой дисциплины, как культурология, в описание данного феномена при описании «культуры труда и социальной организации предприятия»<sup>1</sup>. Идея рассматривать трудовой конфликт с позиции культурологии принадлежит Е. Л. Шершневой и Ю. Фельдхоффу. Основываясь на концепциях М. Вебера и Ф. Тенниса, они выделили два типа организации предприятия: коммунализм и индивидуализм.

Коммунализм предполагает рассмотрение предприятия как органического целого, в рамках которого трудящиеся полностью идентифицируют себя с фирмой. Нормативной базой коммунализма является традиция, определяющая доминирующие ценности и принципы, которые не вызывают сомнения в силу своей успешности в прошлом. Индивидуализм предполагает дистанцию между индивидом и обществом. Он не предусматривает следования традициям и осознания себя как единого целого с организацией, а предполагает наличие атомизированных субъектов социальной реальности, преследующих собственные цели<sup>2</sup>.

П. Бергер дал следующую характеристику такому субъекту индивидуалистической организации: расчетливость, планирование, конкурентность.

<sup>1</sup> Шершнева Е. Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб., 1999.

<sup>2</sup> Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения / под ред. Ю. Н. Давыдова. М., 1990.

Основной формой стабилизации отношений, в противовес традиции, является контракт<sup>1</sup>.

Стоит отметить, что и индивидуализм, и коммунизм являются идеальными типами организации и в чистом виде никогда не встречаются.

Кроме этого, Е. Л. Шершнева и Ю. Фельдхофф использовали аналитическую типологию М. Вебера, описывающую взаимную детерминацию элементов сферы труда. Данная детерминация осуществляется в рамках одного из типов трудовой этики: традиционной, героической, рационально-экономической и практико-рациональной. В рамках исследования отечественных предприятий они применяют первый и четвертый типы трудовой этики. Первый тип обосновывает консерватизм трудовых отношений их привычностью и стабильностью. Четвертый стремится к формированию таких трудовых отношений, при которых происходит соотнесение прибыли и затрат с целями и задачами предприятия.

Традиционная этика наиболее полно реализует себя в обществах с доминирующим коммунизмом. Соблюдение традиционных норм не только дает возможность быстро адаптироваться к производственной системе, но и предполагает четкое распределение статусных ролей. Разные социальные статусы работников имеют тот или иной уровень престижа. Чем более престижен статус, тем большее количество предпочтений получает работник.

Практико-рациональный тип поведения получает наибольшее развитие в индивидуалистической системе. Для реализации рационального поведения работник должен хорошо осознавать границы своей индивидуальности и дистанцию от других индивидуумов. Именно в таких условиях он сможет сформулировать свой интерес и определить пути его реализации. Предприятие и положение работника на нем играют роль не статусной позиции индивидуума, задающей все поле (или большую часть) его общественных отношений в категориях престижа, а инструмента достижения целей. Институционализация общественных практик в сфере труда достигается не средствами традиционных норм, а с помощью контрактов и договоров, вырабатываемых в ходе переговоров. Правила поведения стандартизированы и прописаны в документах, что позволяет ввести нормативную систему в рамки формальных рациональных отношений, исключив из них различия в толковании и силу авторитета.

<sup>1</sup> См.: Бергер П. Капиталистическая революция (50 тезисов о процветании, равенстве и свободе). М., 1994. С. 138–139, 142.

Помимо типов производственно-социальных систем и их связи с типом трудовой этики, необходимо отметить функционирование данной системы на горизонтальном и вертикальном уровнях.

Горизонтальный уровень служит линией противоречия между статусно-ролевыми и непосредственно трудовыми отношениями. В рамках традиционной трудовой этики носители тех или иных статусных ролей стремятся содействовать друг другу с тем, чтобы в дальнейшем можно было рассчитывать на помощь коллектива, а также поддерживать имеющуюся структуру, стабильность которой гарантирует стабильность статуса. В то же время вопросы, затрагивающие непосредственно трудовые отношения, нагружены значительным количеством неформальных связей и личных пристрастий. В силу этого возникновение конфликта по вполне объективному основанию порождает модели поведения, основанные на личных и неформальных связях, что существенно повышает остроту конфликта. В практико-рациональной трудовой этике горизонтальные отношения формируются на основе взаимных ожиданий и формальных обязательств. Сотрудники воспринимаются друг другом как лица, чье функционирование на предприятии очерчено их должностной инструкцией, кругом полномочий, сферой обязательств и иными формальными границами. Замена одного сотрудника на другого не вызывает дестабилизирующих эффектов, так как в рамках формальных систем сотрудники имеют дело преимущественно с функционалом должности, а не с конкретной личностью. Наличие у таких сотрудников общих интересов побуждает их к развитию инструментальной солидарности, дающей им возможность реализовывать свои групповые цели и задачи.

В отличие от участников традиционных отношений, участники практико-рациональных отношений в большей степени готовы к отстаиванию своих прав и интересов. Это определено тем, что, во-первых, они осознают их в полной мере, а во-вторых, формальность отношений не приводит к переводу конфликта из инструментальной сферы в личностную (что всегда является фактором понижения конфликтности в традиционных отношениях, так как никто не хочет рисковать своим статусом в иерархии неформальных связей). Стоит также отметить, что формализация практико-рациональных отношений находится в прямой зависимости от степени проработанности и непротиворечивости правил, в противном случае сотрудники не в состоянии полагаться на них и им приходится формировать систему неформальных связей.

Вертикальный уровень в системе традиционных отношений организуется вокруг понятия «авторитет», который подкрепляется как

самим ценностным полем коммунизма, так и наличием позитивного опыта. Наиболее частой стратегией вертикальных традиционных отношений является патернализм. Он предполагает не только управление предприятием по принципу «строгости, но справедливости», но и покровительственную поддержку «фаворитных групп». Такая система отношений зиждется на практике «социального обмена»: лояльность рабочих вознаграждается доброжелательностью начальства. Другим аспектом таких отношений, подкрепляющих практику «социального обмена», является то, что все предпочтения работников получается по воле работодателя. Это подрывает трудовую мотивацию в категориях рационального успеха и формирует мотивацию, направленную на угождение начальству. Вертикальные отношения в практико-рациональной системе основаны не на принципах авторитета, а на понятии «функциональная роль руководителя», которое оперирует не «социальным обменом», а формальной системой прав, обязанностей, полномочий и функций директората, строго закрепленных в нормативных документах<sup>1</sup>.

Продуктивность представленной модели анализа трудовых отношений с позиции культурологии заключается в следующем:

- 1) данная модель показывает ценностные и нормативные аспекты формирования специфики трудовых отношений в России;
- 2) модель позволяет определить основные конфликтные узлы трудовых отношений, заданных социокультурным базисом как советской, так и постсоветской систем ценностей.

Помимо культурологического подхода, важным составляющим элементом осмысления трудовых отношений является системно-деятельностный подход<sup>2</sup>.

Основным понятием трудовых отношений является труд. В рамках системно-деятельностного подхода, необходимо определить труд относительно акторов порождаемых им отношений (работники, работодатели). Для этого необходимо рассмотреть труд как специфическую «деятельную позицию субъекта»<sup>3</sup>.

К. Маркс в рамках анализа стоимости товара определяет труд как реализацию человеческого ресурса в производственной деятельности. Он отмечает, что работник отчужден от своего труда и, более

<sup>1</sup> В западной индустриальной социологии для обозначения этих социальных отношений принято использовать термин М. Вебера «целевой контракт».

<sup>2</sup> См.: Социальный протест и трудовой конфликт на российских предприятиях / под ред. В. В. Козловского. СПб., 1999.

<sup>3</sup> Щедровицкий Г. П. Смысл и значение // Щедровицкий Г. П. Избранные труды. М., 1995.

того, характер капиталистического труда таков, что работник и его труд противопоставлены друг другу<sup>1</sup>.

М. Вебер определяет труд, исходя из специфики отношения к данному понятию, изменения которого были инициированы процессом Реформации. После того как Реформация (особенно ее аскетические течения) начала определять труд как благо, стало возможным развитие трудовой деятельности в сфере рационального метода достижения личного благосостояния. Таким образом, труд является актом присвоения человеком его деятельной сущности, которая конкретизирует форму его существования (профессия)<sup>2</sup>.

На пересечении данных трактовок выстраивается современное понятие труда, обусловленное такой категорией, как «предельная полезность». Она проясняет позицию субъекта труда как свободного деятеля, который стремится с наименьшими затратами ресурсов получить наибольшую прибыль. Это положение определяет позицию субъекта по отношению к труду как способу достижения благосостояния (идея М. Вебера) и указывает на различие между работником и работодателем, которые, в одинаковой степени стремясь минимизировать издержки и максимизировать прибыль, вступают в противоречие друг с другом (идея К. Маркса)<sup>3</sup>.

Для работодателя как «свободного деятеля» капиталистического рынка, руководствующегося принципом «предельной полезности», основная цель состоит в минимизации издержек по четырем производственным факторам (земля, капитал, средства производства, труд) и максимизации прибыли. На уровне трудовых отношений первичным действием будет наём работников, то есть покупка рабочей силы. Принцип «предельной полезности» диктует условия такой покупки, как повышение количества труда до тех пор, пока прибыль предприятия за счет покупки новой рабочей силы выше, чем расходы на это приобретение, при условии, что приобретение иных производственных факторов менее выгодно.

Та же ситуация, но в обратной перспективе, характерна и для работника. То, что для работодателя является издержками по воспроизводству рабочей силы, служит прибылью рабочего, а его расходы на труд — прибылью работодателя. Формула «предельной полезности» здесь та же самая, но с измененными переменными. Отличие состоит в том, что

<sup>1</sup> Маркс К. Экономическо-философские рукописи // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. М., 1955. Т. 9. С. 81.

<sup>2</sup> Вебер М. Указ. соч.

<sup>3</sup> Максимова В. Ф. Микроэкономика. М., 1996.

для рабочего, предоставляющего свой труд для того, чтобы получить средства к существованию, имеет принципиальное значение «позиция домохозяина». Именно его жизненные потребности формируют установки, реализуемые в труде (увеличение зарплаты, приобретение социальных гарантий). Данная позиция не только конкретизирует понятие «польза» для рабочего, но и указывает на наличие потребностей, связанных с трудом, но не имеющих возможности в нем реализоваться (например, оплачиваемый отпуск или больничный). Это обуславливает существование института социального партнерства.

В рамках системно-деятельностного подхода Ф. Александров выделяет следующие противоречия между позициями свободных деятелей<sup>1</sup>:

— между работником и системой организации труда. Данное противоречие определено наличием на предприятии сверхцентрализованной организации труда, что ведет не только к противоречивости системы и невозможности компенсировать это с помощью неформальных схем (не вписываясь в процесс централизации, они подавляются), но и к конфликту рабочих с этой системой, так как их интересы и формы поведения (реализуемого и предписываемого) могут не совпадать<sup>2</sup>;

— между работниками и работодателем (в широком смысле);

— между позициями работника как «домохозяина» и рабочего (конфликт потребностей и возможностей);

— между «домохозяином» и работодателем (отсутствие социальных гарантий);

— между «домохозяином» и государством по вопросам защиты прав трудящихся. Здесь немаловажную роль играют профсоюзы, выражающие интересы трудящихся в формате представительства. Данные противоречия охватывают весь спектр институциональных норм регулирования трудовых отношений как в формальном (нормы законодательства), так и в неформальном аспекте (практика функционирования профсоюзов, их отношений с государством, функционирование системы социального партнерства и т. д.).

Таким образом, конфликт в трудовых отношениях представляет собой актуальное противоречие между акторами социальной действительности, преследующими противоречивые цели. Вышеописанные теории показывают специфику функционирования трудовых отношений.

---

<sup>1</sup> См.: Социальный протест и трудовой конфликт на российских предприятиях / под ред. В. В. Козловского. СПб., 1999.

<sup>2</sup> См.: Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях / под ред. Н. И. Лапина. М., 1995.

# **Глава 3**

## **СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОНИТОРИНГА И АНАЛИЗА**

### **3.1. РАЗРАБОТАННОСТЬ ПРОБЛЕМАТИКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РАМКАХ СОВРЕМЕННОЙ ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ**

В последнее время в РФ вопросу изучения и прогнозирования конфликтов уделяется все возрастающее внимание. Проблемы мониторинга и анализа конфликтов в политической, межэтнической, социально-трудовой сферах актуализировались после утверждения Президентом РФ В. В. Путиным Концепции общественной безопасности в Российской Федерации. В связи с ростом интереса к теме мониторинга, анализа и прогнозирования социальных конфликтов возникают закономерные вопросы о состоянии основ и инструментов конфликтологии, ее эффективных решениях не только исследовательских, научных, но и практических задач. Особенно острый характер эти вопросы приобретают при разработке практических направлений конфликтологии, имеющих, как правило, узкий характер.

Ранее изучение социально-трудовых конфликтов происходило в условиях недостатка и неполноты информации. Исследователь опирался на данные об ограниченной совокупности конфликтов, происходивших на предприятии, в регионе или отрасли за определенный промежуток времени. Границы временной шкалы, отраслевой и территориальной принадлежности конфликтов определялись наличием доступных источников информации и ограничивались трудоемкостью ручного сбора и обработки данных. Отдельной проблемой была полнота собираемых данных, поскольку их накопление происходило в ограниченном промежутке времени и события, лежащие за пределами этого промежутка, не накапливались и не анализировались, тем самым исключалась возможность рассмотрения таких важных параметров, как сезонность, регулярность или возобновляемость.

Современные информационные технологии и созданные на их базе системы позволяют собирать в полуавтоматическом или полностью

автоматическом режиме данные о конфликтах, в количественном и качественном отношении намного превосходящие данные, получаемые традиционным «ручным» способом. Массивы накапливаемых данных ставят перед исследователем новые вопросы, главным из которых является их точная интерпретация. Эвристические методы объяснения явлений реальной жизни необходимо дополнить статистическими инструментами, методами логического, системного анализа и моделирования, набором методов прогнозирования в различные промежутки времени в будущем. Современные анализ и прогнозирование, нацеленные на практическое применение, должны предоставлять надежные, проверяемые результаты.

Недостаточная степень разработанности современной трудовой конфликтологии как самостоятельной отрасли научного знания требует создания соответствующей терминологической базы, основанной на согласованных в научном сообществе системных подходах к определению ключевых понятий, связанных со всем многообразием конфликтов. Изучение трудовых конфликтов является одним из наиболее динамично развивающихся направлений современной конфликтологии, представляя вместе с тем наименее устоявшийся с точки зрения терминологии раздел знания.

В российской научной и публицистической литературе с равной частотой употребляются два термина: «социально-трудовой конфликт» и «трудовой конфликт». Вместе с тем попытки четкого разграничения данных понятий или обоснование их идентичности до настоящего времени не предпринимались. Современная конфликтология рассматривает трудовой конфликт, основываясь на субъектно-деятельностном подходе, — как диалектически противоречивый процесс субъект-объектных и субъект-субъектных отношений, что способствует пониманию типов, видов и форм конфликтов. В рамках субъектно-деятельностного подхода трудовые конфликты рассматриваются как один из видов социальной борьбы участников за необходимые для удовлетворения жизненных потребностей ресурсы. Таким образом, трудовой конфликт есть не только разрешаемое социальное противоречие, но и необходимая конфликтная деятельность участников противоборства по удовлетворению нереализованных потребностей и интересов сторон социально-трудовых отношений.

Трудовой конфликт — вид социального конфликта, в основе которого лежат противоречия в сфере трудовых отношений. Практическая деятельность по урегулированию трудовых конфликтов в России опирается на правовые механизмы, сформированные в конце XX века,

исходной идеей которых было отделение трудовых отношений от социальных и экономических отношений за пределами рабочего места или предприятия. Представление о трудовых отношениях как сугубо экономическом обмене между его участниками, характерное для либерального понимания содержания труда, приравнивание труда к товару оказались глубоко ошибочными и устаревшими. События реальной жизни указывают на то, что любой коллективный трудовой конфликт, не урегулированный в диалоге сторон, становится социальным и политическим явлением, для урегулирования которого нужны гораздо более сильные инструменты, чем формальные процедуры рассмотрения поступивших требований.

Создание современной системы сплошного мониторинга информационного пространства, позволяющего в непрерывном потоке разнородной информации выделять, сохранять и накапливать информацию о социально-трудовых конфликтах, осуществлять ее автоматизированную аналитическую обработку, с очевидностью показало недостаточную разработанность современных классификаций конфликтов, необходимость применения нормированных терминов в конфликтологии, являющихся признаком любого научного знания, поставило вопрос о создании типологии, специальной классификации социально-трудовых конфликтов, выделении этого вида конфликтов в отдельную субдисциплину и создании в ее рамках отдельного терминологического словаря.

Изучение социально-трудовых процессов в России сохраняет свою актуальность на протяжении всего существования социального государства. На различных исторических этапах и в периоды общественно-экономических преобразований изменялся как набор инструментов для получения информации о производственных отношениях и социальном положении населения, так и само отношение к результатам таких измерений. Если к середине 1980-х годов в обществе сформировалось стойкое негативное отношение к любому набору социальных показателей как отдаленно отражающих реальную жизнь, то с переходом на рыночные отношения, после жесткого реформирования экономики в 1990–2000-х годах, востребованность публичного набора социальных показателей стала очевидной и в обществе, и в органах государственного управления. Для разработки системы новых показателей широко использовался зарубежный опыт.

К концу XX века в России в официальной статистике сформировалась принципиально новая система социально-трудовых показателей (уровень жизни, рынка труда, характеристики трудового

потенциала и производственных отношений), которая и по методологии, и по принципиальным подходам к измерению процессов полностью соответствовала международной системе. С течением времени система показателей для характеристики социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики стала чрезвычайно востребована. Многие из них были включены в разного рода социальные мониторинги, перечни показателей для оценки уровня социально-экономического развития субъектов Российской Федерации для оценки эффективности деятельности органов исполнительной власти. Новое применение получили показатели, вошедшие в состав «дорожных карт», используемых для оценки исполнения «майских указов» Президента РФ.

Мониторинг, анализ и урегулирование социально-трудовых конфликтов являются актуальной проблематикой не только нашего исследования, они имеют постоянно растущий потенциал востребованности, особенно в сфере государственного управления, бюджетных отраслях экономики, среднем и крупном бизнесе. Социально-трудовой конфликт по своей структуре является исключительно сложным комплексным феноменом, включающим множество аспектов.

Мониторинг и анализ социально-трудовых конфликтов относятся к числу научных проблем, связанных с познанием законов объективного мира. С учетом относительной молодости конфликтологической науки и различной степени разработанности ее отраслевых направлений (в частности, социально-трудовой конфликтологии) проблема заключается в наличии объективных индикаторов, методов и приемов научного исследования социально-трудовых конфликтов, которые позволяют получать надежные и достоверные результаты. Отметим, что исследования социально-трудовых конфликтов ведутся непрерывно. К числу проблем данного исследования нами отнесены следующие.

1. Проблема создания базы источников и поиск сведений о социально-трудовых конфликтах с применением программно-технического комплекса, обеспечивающего сбор, техническую и аналитическую обработку информации, формирование выходных форм представления информации. Для ее решения по специальным запросам, которые характеризуют все стороны протекания социально-трудовых конфликтов, будет производиться поиск, отбор, систематизация и регистрация информационных сообщений о трудовой обстановке в России и за рубежом. Формирование сложных поисковых запросов будет осуществляться с помощью программного продукта с открытым кодом. При этом система позволит оперативно видоизменять уже

введенные ранее и вносить новые запросы с целью получения необходимой информации. Такой подход позволит в оперативном режиме изучать любые явления и события общественной и социальной жизни. Существенным, но не единственным источником информации является общедоступная информационная сеть Интернет, накопившая к настоящему времени небывалый массив разнородных данных о социально-трудовых конфликтах. Поиск и отбор сообщений будут осуществляться по определенному перечню введенных в автоматизированную систему релевантных источников информации. Предусматривается и реализуется обработка иных источников информации, которыми могут быть участники социально-трудовых конфликтов, пользователи созданного для коммуникационных целей сайта, корреспонденты и партнеры проекта и др. Ключевой проблемой любой системы мониторинга непрерывных процессов является выбор источников информации.

Закономерным для данного исследования является вопрос о том, насколько оправданным является выбор общедоступной сети Интернет в качестве значимого источника информации, ведь прежде применялись иные подходы, например административные отчеты по линии Министерства труда или социологические опросы и исследования. Следует отметить, что использование сети Интернет стало возможным лишь после того, как произошли качественные и количественные изменения размещаемой там информации. После появления в Сети официальных порталов органов государственной власти, правоохранительных и иных ведомств, а также в связи с тем, что любое массовое общественно-политическое издание считает интернет-сайт важнейшим каналом связи с читателями (при этом оставаясь зарегистрированным по действующему законодательству СМИ), а сами пользователи Интернета получили возможность пользоваться электронной почтой и другими возможностями информационно-коммуникационных технологий, использование этого информационного ресурса предоставило уникальные возможности для сбора огромного массива информации о социально-трудовых отношениях вообще и конфликтах в частности. С позиций сегодняшнего дня можно утверждать, что проблема теперь заключается не в доступе к информации, а в ее верификации и интерпретации. Главенствующим принципом обработки информации в данном исследовании выбрана корректная работа с точной информацией, поэтому в каждом сообщении о конфликтах содержится ссылка на первоисточник. Под корректностью в исследовании понимается не только применение ясной,

непротиворечивой терминологии, но и аккуратное отношение к первоисточнику информации — в процессе обработки информации первичный текст не редактируется и хранится в исходном виде.

2. Проблема анализа и систематизации социально-трудовых конфликтов при обработке информации, поступающей в базу данных, заключается в недостаточной полноте освещения респондентами (авторами сообщений, журналистами и т. д.) хода и динамики конфликтов на всех стадиях, а именно:

— в невозможности сразу точно определить субъектов конфликта (фактический работодатель, а иногда и собственник предприятия, работники и профсоюзы, их представляющие);

— невозможности точного определения представителей сторон конфликта и выявления их меняющихся во времени ролей;

— временном разрыве между происходящими в реальности событиями и появлением информации о них;

— искажениях, вносимых источниками в освещение происходящих событий, обусловленных ограниченностью ресурсов источника, фрагментарностью наблюдения, разбивкой непрерывных процессов на отдельные события, интерпретацией происходящего, исходя из редакционной политики конкретного издания, приданием эмоциональной окраски и др.

3. Проблема создания объективных индикаторов социально-трудовых конфликтов и на их основе формирование объективного специального терминологического тезауруса. В ряде публикаций и исследований часто используются термины, не имеющие однозначного толкования и четкого определения. Например, термин «стоп-акция», часто употребляемый рядом ученых и практиков, трактуется как акция работников, «...приводящая к полной или частичной остановке деятельности предприятия или организации», в некоторых случаях этот термин используется для отделения такого способа действий работников от институализированных трудовых конфликтов, протекающих в рамках процедур, предписанных действующим российским законодательством. Отметим, что этот термин в последнем (узком) из приведенных значений чрезвычайно широко описывает явление объективной реальности и вбирает в себя целый ряд форм действий работников, а именно:

— кратковременную остановку работы длительностью от одного до трех часов;

— предупредительную либо стихийную забастовку продолжительностью одну рабочую смену;

- стихийную забастовку объявленной продолжительности (более одной смены);
- длительную стихийную забастовку с объявленными условиями прекращения;
- политическую забастовку и т. д.

Ясно, что применение данного термина не позволяет однозначно описать явление объективного мира. Если перечислить формы протеста работников в первом, более широком значении этого термина, то их список может занять несколько страниц. В международной практике термин «стоп-акция» (stoppage) также имеет широкое толкование (остановка, прекращение работы, забастовка как протест против условий, установленных работодателем) и несколько отличается от содержания, вкладываемого в него российскими исследователями. В британской статистической практике этот термин применяется для описания любой остановки работы, вытекающей из разногласий в трудовых отношениях. Очевидно, недостаточное нормативное закрепление применяемого термина не позволяет однозначно и точно описывать явления объективной действительности.

Таким образом, мониторинг и проведенный на его основе анализ и созданная типология социально-трудовых конфликтов должны помочь нормализовать терминологию и создать более объективные дефиниции.

4. Проблема создания обоснованной и непротиворечивой типологии и классификации социально-трудовых конфликтов. Отечественная литература по конфликтологии содержит множество типологий и классификаций. Изучение учебной литературы, выпущенной в России за период с 1992 года, позволяет сделать вывод о продолжающемся поиске типологий и классификаций и значительном разбросе мнений по этому поводу. Таким образом, мониторинг и анализ социально-трудовых конфликтов должны помочь сформировать отраслевые типологии и классификации, построенные с соблюдением теории классификации и применимые на практике. Создание типологии и классификации социально-трудовых конфликтов позволяет применять их для дальнейшего развития конфликтологии в целом.

### **3.2. РАЗРАБОТКА ТИПОЛОГИИ И КЛАССИФИКАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ ДЛЯ ОБЪЕКТИВНОЙ ОЦЕНКИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ**

Для разработки непротиворечивой типологизации и классификации социально-трудовых конфликтов в целях их дальнейшего использования в ходе мониторинга и анализа данных необходимо определить круг категорий, не только охватывающих понятие «конфликт», но и определяющих общий контекст связанных с ним проблем. В связи с этим в тезаурус необходимо включить следующие категории:

— трудовые отношения как отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

— формы действий сторон социально-трудового конфликта, направленные на достижение своих целей. Выявляются, систематизируются и группируются в ходе контент-анализа;

— формы социально-трудовых конфликтов, в которых они протекают. Выделяются институционализированные формы, упоминаемые которых содержится в Трудовом кодексе: коллективный трудовой спор, предупредительная забастовка, забастовка, а также неинституционализированные формы, встречающиеся в реальной жизни: стихийная забастовка, итальянская забастовка, политическая забастовка, угроза забастовки, голодовка и т. д.;

— характеристики социально-трудовых конфликтов как совокупность свойств и параметров, характеризующих конфликты: территории, отрасли, объекты протекания, субъекты, стороны и их состав, численность участников, формы действий сторон, причины, продолжительность, итоги конфликтов и т. д. Характеристики социально-трудовых конфликтов носят объективный характер, извлекаются из сообщений в ходе контент-анализа, не являются производными, полученными в ходе аналитической обработки информации о конфликтах. Эти характеристики могут изменяться во времени;

— стороны социально-трудовых конфликтов как субъекты, непосредственно участвующие в конфликте, занимающие определенную позицию на конкретный момент времени или заявляющие о поддержке какой-либо позиции. Сторона конфликта может быть представлена несколькими субъектами, объединенными общими интересами, которые выступают явно или косвенно в собственных ролях. Состав и роли сторон могут изменяться по мере протекания конфликта, что фиксируется в базе данных и является предметом исследования;

— стадии социально-трудовых конфликтов как промежутки времени в жизненном цикле конфликта, определяемые по характеру действий сторон, уровню напряженности, степени институализации конфликта. Каждый конфликт проходит три основные стадии: зарождение, развитие, разрешение. Категория «стадия» применительно к социально-трудовому конфликту носит динамический, изменяемый во времени характер. Определение текущей стадии конфликта осуществляется на основе содержания актуальных сообщений либо в результате целенаправленного уточнения информации. Событие, в отличие от стадии, характеризуется единством времени и пространства. Состояние конфликта определяется неизменностью его параметров на протяжении некоторого промежутка времени;

— роли субъектов в социально-трудовом конфликте как характеристика участия субъектов в конфликте, определяемого степенью вовлеченности в конфликтную ситуацию и функцией, которую субъект выполняет в период протекания конфликта (например, противостояние, неявная поддержка, надзор за соблюдением законодательства и т. п.). Роли субъектов могут меняться на разных стадиях конфликта, что должно фиксироваться в базе данных;

— причины социально-трудового конфликта как множество неурегулированных противоречий, возникающих между сторонами трудовых отношений и приводящих к возникновению этого конфликта. В рамках исследования причины выявляются в процессе контент-анализа сообщений о социально-трудовых конфликтах, систематизируются в рубрикаторе «системы» и являются предметом ситуационного анализа и анализа данных;

— жизненный цикл социально-трудового конфликта как промежуток времени от момента начала рассогласования интересов и проявления противоречий между сторонами трудовых отношений до полного (частичного) устранения противоречий, послуживших причинами конфликта. Прекращение конфликта возможно и иными способами (отказ от требований, истощение ресурсов, решение суда

и т. д.). Способ завершения конфликта определяет его остаточный потенциал и возможность возобновления. Жизненный цикл конфликта отличается от периода протекания социально-трудового конфликта тем, что включает ненаблюдаемые периоды, как правило, совпадает с периодом между датами зарождения и разрешения (завершения) конфликта и др.

### **3.3. МОНИТОРИНГ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ СРЕДСТВАМИ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАБОТКИ ИНФОРМАЦИИ**

Выше мы подчеркивали, что мониторинг и анализ социально-трудовой обстановки и изучение СТК в России сохраняют свою актуальность на современном этапе развития социально-трудовых отношений. Ключевым этапом в изучении реальных социально-трудовых конфликтов является создание полноценной системы мониторинга.

Мониторинг — непрерывный процесс сбора и анализа информации о социально-трудовых конфликтах и связанных с ними явлениях общественной жизни.

Цель мониторинга — получение своевременной, точной и полной информации о социально-трудовых конфликтах и явлениях, оказывающих влияние на социально-трудовые отношения.

Результат мониторинга — объективная и непротиворечивая информация, содержащая сведения, необходимые и достаточные для установления основных характеристик конфликтов и определения их текущей стадии.

Сбор информации в интересующей предметной области большинством исследователей осуществляется традиционными методами изучения специализированных источников информации, в основном вручную. Задачу облегчает применение общеупотребимых систем поиска информации, опубликованной в электронном виде. Однако трудоемкость традиционных способов извлечения требуемой информации непрерывно возрастает в силу постоянного увеличения данных, что предопределяет отказ от непрерывности мониторинга и сужение информационной базы.

Для полноценного мониторинга возникновения и развития конфликтных ситуаций в Российской Федерации необходимо ежедневно просматривать содержание не менее двухсот релевантных источников информации (по три-четыре источника в наиболее крупных субъектах

Российской Федерации, около двух десятков источников на федеральном уровне). В случае обнаружения конфликтных ситуаций требуется провести входной контент-анализ этой информации, верифицировать ее и подвергнуть первичной аналитической обработке.

Трудоёмкость ручного поиска, верификации и первичной аналитической обработки одного сообщения структурированной информации составляет от 10 минут до 0,5 часа.

В совокупности лишь первичное извлечение с помощью такого метода информации о конфликтах, происходящих в России, займет от 16 до 50 человеко-часов в сутки. Применение поисковых систем общего назначения ненамного облегчает решение задачи, так как количество запросов, по которым необходимо получить и обработать выгрузку, приближается к 20, при этом выдача по каждому из запросов может содержать до 500 тыс. результатов, из которых по меньшей мере первые 100 адресов выдачи необходимо подвергнуть первичному контент-анализу. Обработка полученной от поисковой системы общего назначения информации может потребовать трудозатрат, соизмеримых с затратами при прямом ручном поиске.

Вместе с тем в первом десятилетии XXI века исчезли ресурсные ограничения на осуществление поиска и обработку информации, которые ранее могли быть реализованы лишь в крупных проектах поисковых систем из-за исключительной дороговизны программных решений и необходимости использования больших вычислительных мощностей. Кроме того, во втором десятилетии текущего столетия бурное развитие получили облачные технологии. К настоящему времени аппаратные требования для работы с удаленным программным обеспечением и массивами данных снизились, большая часть манипуляций с информацией может осуществляться удаленно с помощью персонального компьютера, планшета или смартфона. Сочетание двух вышеприведенных научно-технических достижений позволяет изменить подход к накоплению данных о конфликтах и построить доступную для широкого круга исследователей информационную систему с входящей в ее состав подсистемой непрерывного мониторинга, реализующей следующие функции:

— периодический (с частотой 24 раза в сутки) анализ содержания большого числа релевантных источников информации и извлечение сообщений, отвечающих заданным ограничениям;

— первичное атрибутирование извлекаемых сообщений: датировка, указание источника, идентификация территории, выделение признаков конфликтной ситуации для последующей систематизации.

Важной задачей данного этапа исследований является отбор (фильтрация) данных, отвечающих целям проекта и находящихся в лингвистическом пространстве слов, понятий и терминов, которые относятся к социально-трудовой тематике. Решение этой задачи требует создания информационно-поискового тезауруса.

Корректно подготовленный терминологический словарь, созданный на основе большого массива лексических единиц естественного языка, включающий синонимы и жаргонные выражения, применяемый в сочетании со специализированными поисковыми механизмами, позволяет достаточно точно отобрать необходимый для исследований информацию, сведя к минимуму трудозатраты. Ясно, что слова и словосочетания живого языка должны быть однозначно сопоставлены с нормативными терминами, применяемыми в данной подотрасли конфликтологии, в противном случае не удастся корректно провести систематизацию полученной информации. Перед началом мониторинга также необходимо решить задачу выделения из общей массы источников информации, которые отвечают требованиям релевантности по теме исследования.

В связи с тем что Российская Федерация расположена в нескольких часовых поясах, необходимо осуществлять мониторинг круглосуточно — в этом случае появляется возможность поддерживать актуальность информации, используемой в проекте. Вместе с тем следует признать, что полученная таким образом информация содержит значительное количество сообщений о конфликтах в смежных отраслях, то есть сообщений, в которых выделенные лингвистические единицы живого языка применяются для описания явлений, не относящихся к социально-трудовой тематике.

Данная проблема может быть решена двумя способами. Первый — отбор сообщений, содержащих полезную информацию посредством первичного контент-анализа человеком, второй — применение автоматизированных систем семантического анализа текстов. Рассматривая второй способ, следует отметить, что применение программных решений, возникающих в ходе разработки систем искусственного интеллекта, представляется весьма перспективным направлением. Таким образом, можно считать применение автоматизированных систем семантического анализа неструктурированных данных для анализа конфликтов среднесрочной перспективой.

Не меньшую проблему представляет включение в число отобранных сообщений текстов, содержащих информационный «шум». К этой категории в первую очередь необходимо отнести тексты,

содержащие лексические единицы синонимического ряда, смысловое наполнение которых не имеет отношения к сфере социально-трудовых отношений. Во вторую очередь к данной категории относятся сообщения, являющиеся копиями оригинальных текстов, произведенных первичными авторами. Если первая категория сообщений категории информационного «шума» может быть отсечена средствами фильтрации, созданными на основе семантических сетей, то вторая из приведенных категорий «шума» в настоящее время может быть выявлена только с помощью человеческого интеллекта, так как временные метки генерации вторичных текстов (в том числе модифицированных копий оригинала) доступны не для всех сообщений.

Останавливаясь на источниках информации, которые используются для сбора сведений о социально-трудовых конфликтах, необходимо отметить параметры, которым эти источники должны отвечать. Данное обстоятельство важно с точки зрения не только обеспечения достоверности получаемых данных, но и преодоления психологического барьера, сформировавшегося у значительного числа пользователей информационно-коммуникационной сети Интернет и заключающегося в представлении о ней как о «свалке» данных, где невозможно найти достоверную информацию. В действительности Интернет предоставляет неисчерпаемые возможности информационного обеспечения системы мониторинга при условии отбора источников информации и соблюдения правил работы с ними, отвечающих целям мониторинга, то есть после определения релевантных источников. Отметим, что релевантность не является абстрактной характеристикой и должна быть объективно оценена.

Однако было бы непростительной ошибкой представить сбор информации для целей исследования социально-трудовых конфликтов как использование исключительно источников из сети Интернет. Приведем некоторые другие классы используемых источников:

— источники, основанные на оперативных коммуникационных и связанных системах передачи текстовых данных (периодические издания, телевидение, радио, ресурсы телекоммуникационных сетей, в том числе телефон);

— источники неоперативных языковых коммуникаций (книги, хранилища данных на электронных носителях, рукописи, фильмы и видеозаписи, геоинформационные системы, статистические данные);

— источники данных, не имеющих материального носителя (устные сообщения, результаты личных бесед и т. п.).

Ценность каждого класса источников для целей исследования социально-трудовых конфликтов различна, тем более что не все из них могут быть непосредственно использованы в работе АССОИ, однако на практике применяются все перечисленные классы, особенно на стадии аналитической обработки данных, когда исследователи не связаны жесткими временными рамками регламентов обработки текущей информации.

Для целей мониторинга применяется ранжирование источников по степени их релевантности, определяемой с помощью оценочной шкалы по четырем категориям: оперативность, достоверность, полнота, оригинальность. Раскрытием содержания категорий, по которым производится ранжирование источников информации:

— оперативность, то есть публикуемая источником информация должна быть выпущена в рамках периода, начинающегося с момента события, который может быть приемлем с точки зрения достоверного определения текущей стадии конфликта, принятого в АССОИ. Оценка оперативности производится по шкале от 5 до 0 баллов, где высшая оценка соответствует публикации сообщения в течение суток с момента события, оценка 1 выставляется для источника, публикующего информацию в течение недели, и 0 — более месяца;

— достоверность, то есть соответствие сообщения реальному событию в основных его элементах. Достоверность источника является ключевым параметром для оценки качества получаемой информации. Фактологическая точность — верная датировка (в том числе по времени события), неискаженная информация о составе сторон (участников конфликта), верная передача требований протестующих — может быть оценена в ходе контент-анализа сообщений при условии верификации через сравнение с информацией, полученной непосредственно с места события, и через другие источники. Вместе с тем необходимо учитывать целый ряд характеристик анализируемых сообщений: специфику лексики источника, ценностные ориентации источника, эмоциональную окраску сообщения, цель генерации сообщения и др. Достоверность, так же как и оперативность источника, оценивается по четырехбалльной шкале, где 4 — полностью достоверно, 1 — частично достоверно;

— полнота, то есть фактологическая наполненность одного или группы сообщений источника: наличие дат, указание событий в их хронологической последовательности, наличие упоминаний или цитирование документов и т. д. Оценка полноты источника осуществляется по трехбалльной шкале;

— оригинальность, то есть первичность сообщений, отсутствие компиляций, составленных из текстов, взятых из других источников. Оценивается по трехбалльной шкале, где 3 — информация оригинальная, 2 — является компиляцией, 1 — информация неоригинальна, является перепечаткой.

Итоговая оценка релевантности проводится путем суммирования баллов по всем четырем категориям и проходит периодическую перепроверку один раз в год для исключения источников, утративших свои свойства.

Отдельного рассмотрения заслуживает класс источников информации, получивший активное развитие в последние несколько лет, — это сообщения в социальных сетях, блогах и разнообразных мессенджерах, на персональных сайтах. Как правило, общепринятые суждения о ценности этих источников информации основываются на эмоциональных оценках и суждениях, далеких от стремления следовать истине. Приведем несколько доводов, которые позволили нам на некоторое время отложить в сторону перечисленные источники информации (не смешивая их с источниками, используемыми для мониторинга социально-трудовых конфликтов). Для объективной оценки был проведен анализ сообщений, размещенных в течение двух месяцев 2015 года в перечисленных источниках и имеющих признаки, позволяющие отнести их к социально-трудовым конфликтам. Контент-анализ полученных данных производился с помощью вышеизложенных методов, применяемых для анализа сообщений из ранжированных источников. В результате из всей массы сообщений 80 % оказались нерелевантными поставленной задаче, 20 % могли быть признаны относительно релевантными, однако большая часть из них оказалась перепечаткой из источников, включенных в АССОИ (репостами).

Оставшаяся часть сообщений была подвергнута рассмотрению с целью установления релевантности по вышеприведенной методике. В результате был сделан вывод о том, что сообщения в социальных сетях, на персональных страницах, в блогах и мессенджерах по состоянию на начало 2016 года обладают сущностными особенностями, препятствующими их использованию для целей проекта, а именно:

— цели генерации постов в социальных сетях напрямую связаны с мотивами получения «последователей», «посетителей», «почитателей», в конечном итоге — с капитализацией контента, что сказывается на содержании публикуемой авторами информации;

— оригинальные посты противоречивы, содержат оценочные суждения авторов, страдают неполнотой, отсутствием логико-фактографической компоненты текста;

— посты содержат избыточную эмоциональную компоненту, ценностные ориентации их авторов обычно находятся на существенном удалении от ценностных ориентаций наемных работников и других субъектов, участвующих в социально-трудовых конфликтах, что затрудняет установление достоверности излагаемых фактов;

— лексикон постов включает ненормированные и характерные лишь для Интернета термины, значение которых однозначно не определено либо меняется в зависимости от личности автора.

На основании приведенных выводов сообщения из перечисленных источников информации на данном этапе развития информационного пространства не могут быть включены в состав массива данных, используемых для целей мониторинга социально-трудовых конфликтов.

Вся информация, помещаемая в хранилище данных, должна быть проверена на точность и объективность. При необходимости в исходные атрибуты данных, присвоенные автоматически, могут вноситься поправки и уточнения, при этом оригинальные тексты не должны подвергаться изменениям.

Осуществление входного контент-анализа выполняется с целью отсева сообщений, не имеющих отношения к социально-трудовой тематике, а также для выделения и фиксации общей информации по данной теме, не несущей данных о конкретных конфликтах (изменения в законодательстве, аналитические обзоры, мнения экспертов, предположения и прогнозы и т. д.).

Автоматизированный мониторинг большого количества релевантных источников информации, осуществляемый на основании регламентов, исключая субъективные подходы к получению и видоизменению данных, проводимый непрерывно и охватывающий всю территорию Российской Федерации, позволяет накапливать объективные данные о СТК, пригодные для дальнейшего анализа.

## **Глава 4**

# **ТЕОРЕТИКО-КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

### **4.1. ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КАК ИСТОЧНИК ФОРМИРОВАНИЯ МЕТОДИКИ МОНИТОРИНГА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Принято считать, что практика мониторинга социальных отношений появилась в рамках Чикагской школы, которая функционировала на базе Центра эмпирических исследований при Чикагском университете с 1900 по 1935 год. От обычного описания социальных феноменов деятельность данной школы отличалась наличием попыток осмысления и объяснения наблюдаемых явлений. В качестве основного метода ими был выбран метод кейс-стади (рассмотрение некоторого случая как образца для формирования объясняющей теории).

В СССР анализ трудовых отношений впервые осуществил А. Н. Алексеев, который в течение восьми лет вел дневник, описывая в нем социально-трудовые отношения на ленинградских предприятиях.

В период перестройки понятие мониторинга социальных отношений было тесно связано с именем Т. И. Заславской. В основу ее теории положено представление о мониторинге как целостном и системном процессе. Этой же точки зрения придерживался и И. В. Бестужев-Лада, полагавший, что данный процесс должен быть непрерывным, с тем чтобы отвечать критерию актуальности информации.

В то же время Т. И. Заславская рассматривала мониторинг не как самостоятельное исследование, а как один из инструментов работы ученого, который в совокупности с другими методами может дать наиболее эффективный результат, выражающийся в комплексной, актуальной и достоверной информации, дающей возможность произвести грамотную оценку текущей ситуации и разработать схему управленческих решений.

Принципы Т. И. Заславской, положенные в основу ее мониторинга, активно использовались на протяжении всех 1990-х годов для

определения картины переходного периода в экономике и обществе России. В связи с этим наибольший интерес в ее деятельности представляют не конкретные показатели и категории, а общие принципы организации мониторинга.

Одним из важных элементов системы ее мониторинга является опрос экспертов, позволяющий определить как резкие, так и незначительные изменения функционирования исследуемой системы. В дальнейшем этот принцип будет активно использоваться в деятельности ВЦИОМ.

Базовым принципом мониторинга Т. И. Заславской является то, что количество показателей должно быть ограничено (мониторинг не должен быть перегружен), а сами показатели должны отличаться высокой информативностью. При этом показатели делятся на краткосрочные (отражают реальное положение дел) и долгосрочные (отражают тенденции развития системы). Так, например, такой показатель, как «удовлетворенность политикой руководства», Т. И. Заславская рекомендует определять не чаще двух раз в год.

Этнологический мониторинг, проводимый под руководством В. А. Тишкова с 1990-х годов, также опирается на метод экспертных оценок, однако он дополнен анализом документов, связанных с исследуемой темой (см. приложение 1). Также в рамках этнологического мониторинга используется метод кейс-стади, который, стоит отметить, достаточно успешно используется и Институтом сравнительных исследований трудовых отношений<sup>1</sup>. Одним из основателей данного института был В. И. Ильин, сам же институт основан в 1994 году. Именно В. И. Ильин настаивал на том, что наибольшей эффективности метод кейс-стади достигает при анализе конфликтов.

Фонд прикладных политических исследований «Информатика для демократии» не раскрывает своих принципов работы. Он публикует лишь готовые анализы тех или иных ситуаций. Косвенным образом к тематике трудовых отношений и трудовых конфликтов относятся аналитические материалы по вопросам коррупции и антикоррупционной деятельности государства. Прямых же материалов по трудовой тематике данная организация не предоставляет.

По принципам, описанным Т. И. Заславской, ВЦИОМ проводил мониторинг трудовых конфликтов в период с 1993 по 1996 год. Эта деятельность финансировалась со стороны Российского гуманитарного научного фонда под руководством В. А. Ядова. В основу этого мониторинга был положен метод количественных опросов. Данный

<sup>1</sup> Помимо социологов вышеупомянутой Чикагской школы, разработкой стратегии кейс-стади занимались западные ученые С. Кларк, Т. Шанин, Д. Берто.

метод часто подвергается критике по таким аспектам, как репрезентативность (численность групп, а также их половозрастные, социальные и иные характеристики), а также ограниченность данного метода формулировками самих вопросов, которые имплицитно содержат положения гипотезы исследования. Примером этого могут быть опросы, дающие в одной и той же репрезентативной группе совершенно разные показатели в зависимости от имеющейся гипотезы.

Отличительной особенностью мониторингов, проводимых ВЦИОМ, было концентрирование на межличностных отношениях в трудовых коллективах. Исходя из данных ВЦИОМ, в 1996 году на уровне соответствующих министерств сделали вывод о снижении уровня трудовой конфликтности. «Несмотря на небольшое повышение относительного числа трудовых коллективов, в которых иногда возникают конфликты между работниками и администрацией, нет оснований для тревоги. Ибо, во-первых, это повышение невелико (всего 6–7 п. п.) и, во-вторых, конфликты, возникающие время от времени, — явление нормальное»<sup>1</sup>.

Игнорируя объективные показатели роста количества протестных акций трудящихся (забастовки, голодовки, пикеты, митинги), эксперты ВЦИОМ диагностировали «снижение уровня конфликтности», исходя из превалирования «межличностных конфликтов» как спускового клапана напряженности. В то же время наличие межличностных отношений и конфликтов не означает снятия групповых противоречий между различными общностями трудящихся и между ними и работодателем. Более того, разница в системах отношений (неформальные межличностные и формальные трудовые) влечет и разницу в уровнях конфликтности (межличностный мир и трудовая борьба могут сосуществовать). Исходя из этого, выводы ВЦИОМ и последующие министерские оценки можно признать ошибочными.

Определенный интерес представляет и мониторинг, проводимый Международной организацией труда. Данный мониторинг направлен на определение уровня социально-экономической защищенности трудящихся. Указанная категория является интегральной и выводится из следующих элементов:

- защищенность рабочего на рынке труда;
- гарантия права на представительство;
- безопасность труда;
- востребованность профессиональных навыков;

<sup>1</sup> Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы. М. : Мин-во труда РФ. Упр. анализа и мониторинга, 1996. Янв.–авг. С. 28.

- гарантия карьерного роста;
- стабильность занятости.

Таким образом, МОТ использует не только показатели, фиксированные правовыми документами, но и показатели, которые возможно определить лишь методами социологии.

Исследования, проведенные МОТ в 18 странах, послужили основой для создания индекса социально-экономической защищенности трудящихся<sup>1</sup>. Несмотря на столь общий характер данного определения, в первую очередь оно детерминировано защищенностью в сфере труда, ибо без гарантий реализации трудовых прав ни о какой защищенности человека и речи быть не может.

Существует также пример лонгитюдного мониторинга протестной трудовой активности в РФ, каковым является многолетнее исследование, осуществляемое сотрудником Центра социально-трудовых прав П. В. Бизюковым. Авторы отдают должное этой персональной работе, но не разделяют организационно-исследовательских принципов, положенных в ее основу. Во-первых, не может быть признана убедительной подача итоговой информации как некой объективной данности без корреляции с информационными возможностями используемых источников (нескольких специализированных сайтов и интернет-СМИ). Во-вторых, вызывает сомнение целесообразность выведения и использования такого индикатора, как «среднемесячное число протестных акций», на базе которого делается умозрительный вывод об интенсивности и напряженности протестных акций. В-третьих, явно снижающим качество исследования выглядит отсутствие в нем конкретного анализа форм, в которых осуществляются протестные действия (отдельной статьей выделены только «стоп-акции»). В результате выдается недостаточно обоснованный исследовательский продукт в виде таблиц и диаграмм, не столько проясняющих, сколько нивелирующих общую картину по РФ и слабо отражающих региональные и отраслевые особенности назревания, протекания и разрешения трудовых конфликтов.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать следующие выводы:

1. Мониторинг социально-трудового конфликта — это процесс формирования единой картины процесса зарождения, протекания и завершения конфликтов на территории РФ. Цель мониторинга кон-

---

<sup>1</sup> По результатам этих исследований опубликован ряд работ, наиболее обширной из которых является “Economic Security for a Better World” (Geneva : International Labor Office, 2004).

фликтов — получение достоверной информации об их существовании и специфике реализации с целью разработки практических рекомендаций по их урегулированию, разрешению и предупреждению.

2. Необходимо разграничивать различные уровни протекания конфликтов (вертикальные и горизонтальные, в формальных и неформальных системах отношений). Смешение этих уровней ведет к путанице при формировании аналитических материалов, которые впоследствии могут стать причиной неверных оценок и ошибочных выводов.

3. В рамках анализа социально-трудовых конфликтов выделяют следующие субъекты, заинтересованных в том или ином исходе конфликта:

- работодатель в лице собственника или управляющего;
- работник непосредственно либо в лице его представителя (выборные комитеты, профсоюзы);
- политические партии или общественные организации;
- государство через органы исполнительной власти и органы местного самоуправления;
- частные лица, вовлеченные в конфликт.

Кроме этого, необходимо помнить, что интересы представителей и представляемых могут не совпадать или совпадать частично.

4. Необходимо помнить, что стороны конфликта могут скрывать свои интересы, могут выдвигать ложные требования или иметь скрытый мотив. Кроме того, они могут вступать в конфликт в разное время, с разных позиций или вообще не осознавать наличие противоречия либо игнорировать его. Существует большое количество теоретически проблемных аспектов конфликтного взаимодействия, и многие из них не улавливаются средствами социологического анализа.

5. В рамках анализа социально-трудовых конфликтов необходимо разделять долгосрочные и краткосрочные (инструментальные) интересы сторон.

6. В статистические данные и материалы СМИ попадают лишь данные о конфликтах, которые были актуализованы как открытая форма столкновений. Скрытые конфликты, не актуализованные противоречия, различные формы неявного протеста и саботажа, а также борьба работодателя (локауты, черные списки, увольнения работников, давление на профсоюзы) — все это в значительном количестве случаев не учитывается при формировании общей картины трудовой конфликтности.

## **4.2. ТИПОЛОГИЗАЦИЯ И КЛАССИФИКАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА ОСНОВЕ БАЗЫ ДАННЫХ, СОЗДАННОЙ ПОСРЕДСТВОМ МОНИТОРИНГА**

Ценность данных, которые были получены в результате функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации (АССОИ) в Научно-мониторинговом центре «Трудовые конфликты», прежде всего определяется возможностью их систематизации и классификации. Традиционный способ хранения данных о социально-трудовых конфликтах в виде слабоструктурированных текстов исключает возможность проведения над ними логических операций и существенно сужает возможности исследователя. Вместе с тем применение в исследовании такого сложного явления, каким является социально-трудовой конфликт, строгих логических процедур требует соблюдения жестких правил структурирования данных и последующего обращения с ними.

Прежде всего требуется онтология социального явления, которая приспособлена к машинной обработке, — социально-трудового конфликта. Требуется также непротиворечивый терминологический словарь, позволяющий выделять лингвистические единицы, используемые при поиске информации о конфликтах, дальнейшей систематизации и хранении полученных данных.

Как известно, под классификацией понимается логическая операция последовательного деления, состоящая в систематическом распределении элементов объема понятия по классам. Как и любая другая логическая операция, классификация осуществляется по определенным правилам. При нарушении этих логических правил нормализация собранной о конфликтах информации станет невозможной. Таким образом, в практическом плане эффективность мониторинга социально-трудовых конфликтов, а затем и успешность их анализа, прогнозирования и регулирования зависят от корректности решения задачи классификации. Для этого предварительно потребовалось выявить общепринятые в конфликтологии варианты классификаций социального конфликта и на этой основе построить классификацию для дальнейшего использования в мониторинге и анализе, основанных на строгих логических методах обработки информации. Реализация данной цели потребовала:

- выявить общепринятые в конфликтологии варианты классификаций конфликта;
- оценить их с точки зрения соответствия логическим правилам построения классификаций;

— опираясь на выявленные в публикациях основания деления, предложить сводный список классификаций, освобожденных от логических ошибок деления.

Источниковой и теоретической базой исследования послужила учебная литература, монографии и статьи, в которых поднимается вопрос классификации социальных и трудовых конфликтов. Проведенный контент-анализ в общей сложности 70 текстов показал, что в проанализированных источниках встречаются 437 вариантов классификации (часто авторы предлагают несколько вариантов классификации). При этом лишь небольшая часть этих вариантов — классификации с одинаковыми основаниями и результатами деления. Большой частью они имеют в той или иной степени схожие (но все же отличающиеся) основания и члены деления. Причем нередко схожесть оснований не гарантирует схожести результатов деления. Значительное число классификаций являются оригинальными и встречаются только в одном источнике.

Как известно, любая классификация включает в себя три составные части: делимое понятие (в нашем случае — социальный конфликт), члены деления — понятия классов, на которые делится объем делимого понятия, основание деления — признак, в соответствии с которым выделяются члены деления.

Классификация конфликтов позволяет правильно раскрыть их особенности и на этой основе применить либо разработать стратегию и тактику их урегулирования только в том случае, когда она осуществлена в соответствии с определенными правилами классификации. В логике выделены четыре таких правила: полноты деления, чистоты деления, единичности основания деления и последовательности деления.

Рассмотрим, как эти правила соотносятся с классификациями, предложенными в публикациях.

1. Правило полноты деления — объем делимого понятия должен быть полностью исчерпан членами деления.

Примером успешного следования этому правилу может служить классификация конфликтов «по степени разработанности нормативных способов разрешения конфликта». Результатом деления являются следующие элементы: конфликты, для разрешения которых не разработано никаких нормативных механизмов; конфликты, нормативное регулирование которых осуществляется частично; конфликты, нормативное регулирование которых полностью институционализировано. В приведенном примере объем понятия полностью представлен полученными членами деления.

Нередко это правило нарушается. Например, в классификации конфликтов «по основанию пространственной распространенности», фигурирующей в ряде исследований, представлены следующие классы: микроконфликты; макроконфликты; мегаконфликты. В этой классификации возникла логическая ошибка неполного деления — она появляется, если объем членов деления составляет лишь часть объема делимого понятия. Здесь при перечислении членов деления «потерялась» (не указана, упущена) часть понятия, которая относится к классу мезоконфликта.

2. Правило единственности основания — деление должно производиться по одному основанию. Характеристика или признак, выбираемые в качестве основания деления, в ходе деления не должны подменяться другой характеристикой или признаком.

На наш взгляд, это правило в полной мере учитывается в классификации «по проявлению». По этому основанию выделяются следующие виды: скрытые (видимых проявлений конфликта недостаточно); частично скрытые (видимые проявления конфликта не позволяют адекватно судить о его причинах, глубине, действиях участников); открытые (все проявления конфликта не скрываются участниками, а иногда даже принимают демонстративный характер).

Как видим, все члены деления получены с помощью основания, которое не изменяется на протяжении всего деления.

Однако имеют место нарушения этого правила. Например, при делении конфликтов «по степени проявления» обычно называются следующие классы: скрытые (отсутствуют внешние агрессивные действия, участники используют косвенные способы воздействия); открытые (столкновения явно выраженные); случайные (возникшие случайно); преднамеренные (провоцируемые сознательно, заранее спланированные).

В данном случае возникла логическая ошибка, называемая «сбивчивым делением». Члены деления скрытые и открытые выделены по одному основанию (по степени проявления), а члены деления случайные и преднамеренные — по другому (умышленность возникновения).

3. Правило чистоты — члены деления должны исключать друг друга. Пример следования этому правилу можно обнаружить в классификации по основанию «субъекты конфликтного взаимодействия». Например, следующие члены деления: внутрличностные; межличностные; между личностью и группой; межгрупповые — исключают друг друга и несовместимы — правило выполнено.

Ситуацию нарушения правила чистоты деления демонстрирует классификация «по критерию сфер жизнедеятельности общества». В источниках встречаются следующие члены деления: конфликты экономические; социальные; этнические; политические; правовые; идеологические; нравственные; религиозные; научные; управленческие. Члены деления не исключают друг друга — например, конфликт может быть одновременно идеологическим, нравственным и религиозным.

4. Правило последовательного деления — деление должно быть последовательным от родового понятия к видовым понятиям одного и того же уровня, а затем от них — к другому уровню. Другими словами, сначала — к ближайшим видам, а затем — к ближайшим подвидам. Примером следования этому правилу может служить классификация «по направленности конфликтного взаимодействия». В результате классификации получены следующие виды конфликтов: горизонтальные; вертикальные; смешанные.

В другом источнике в классификации «по субъектам социального конфликта» называются следующие члены деления: межличностные; между личностью и группой; между малыми социальными группами; между средними социальными группами; между большими социальными группами. Налицо логическая ошибка, так как конфликты по этому основанию делятся на «межличностные», «между личностью и группой», «межгрупповые», которые, в свою очередь, подразделяются на ряд подвидов. В данном примере произошла ошибка, называемая «скачок в делении».

Следует подчеркнуть, что рассмотренные логические ошибки редко встречаются в классификациях по отдельности. Чаще всего нарушается сразу несколько логических правил. Рассмотрим классификацию, демонстрирующую комплексность нарушения логических правил деления. По основанию «источники и причины возникновения конфликта» отмечен следующий набор членов: объективные, субъективные, организационные, эмоциональные, социально-трудовые, деловые, личностные. В данном примере нарушен ряд логических правил: правило единственности основания — почти каждый из приведенных членов деления получен в результате деления исходного понятия «конфликт» по своему основанию; правило полноты деления — члены деления не составляют полноту объема делимого понятия по каждому основанию; правило чистоты — члены деления не исключают друг друга; судить о нарушении правила последовательного деления не представляется возможным, поскольку

из-за неполноты названных видов конфликтов невозможно составить иерархическую систему, в которой бы находились все представленные члены деления.

Решая задачу создания классификации социально-трудовых конфликтов, избавленной от логических ошибок деления, мы можем предложить типологию СТК, представленную в приложении 1. Следует оговориться, что представленная типология является рабочим вариантом, актуальным на 2016 год, и подвергается постоянной модификации ввиду появления новых данных о конфликтах и необходимости внесения уточнений. Значительный интерес представляет рубрикатор АССОИ (приложение 2), формируемый в процессе анализа социально-трудовых конфликтов. Несмотря на иерархическую структуру, перечень рубрик не следует считать классификатором. Его функция — идентификация видов и подвидов информационных единиц для возможности корректного помещения данных в хранилище. Вместе с тем перечень рубрик (видов, подвидов) и разнообразие характеристик информационных единиц позволяют оценить возможности анализа данных о социально-трудовых конфликтах. В дополнение к рубрикатору для целей верного атрибутирования информационных единиц, используемых в АССОИ, и для целей последующей аналитической обработки информации используется упрощенная структурно-функциональная схема социально-трудового конфликта, представленная в приложении 3.

#### **4.3. РАЗРАБОТКА ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКОГО СЛОВАРЯ ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ**

Терминологический словарь играет важную роль в функционировании системы мониторинга социально-трудовых конфликтов. Он призван облегчить и придать однозначность пониманию информации, размещенной в АССОИ и на сайте [industrialconflicts.ru](http://industrialconflicts.ru), аналитических и других материалов проекта. Необходимо отметить, что терминологический словарь непрерывно изменяется как в части содержания понятий, так и в их количестве. Актуальная версия терминологического словаря доступна по указанному выше адресу.

Разработанные определения во многих случаях отличаются по своему значению от применяемых в конфликтологической литературе в силу конкретизации их предназначения в рамках субдисциплины и данного проекта. В итоге разработанный терминологический словарь включает следующие понятия:

**Актуальные социально-трудовые конфликты** — совокупность начавшихся, длящихся или закончившихся в рассматриваемом периоде конфликтов.

**Аналитические материалы** — документы, содержащие информацию в форме, предусмотренной проектом. Материалы аналитического характера могут быть результатом работы персонала проекта либо получены из внешнего источника. Аналитические документы, созданные персоналом проекта, имеют соответствующие атрибуты. Документы, полученные из внешних источников, содержат ссылку на источник. Аналитические выводы о динамической картине конфликтов, краткосрочных тенденциях и прогнозах вырабатываются в ходе ситуационного анализа (час/сутки/неделя). Анализ данных (месяц/квартал/год) проводится с целью выявления регулярностей, территориальной, отраслевой и других специфических групповых характеристик конфликтов, выработки среднесрочных прогнозов.

**Атрибутирование** — установление и присвоение точных параметров и свойств (характеристик) информационным единицам проекта, осуществляемое автоматически ИС проекта либо персоналом на основе верификации данных.

**Верификация** — процесс проверки подлинности, достоверности и точности данных, полученных из источников информации проекта. Осуществляется персоналом при регистрации информационных единиц проекта.

**Дата зарождения социально-трудового конфликта** — истинная дата начала конфликта. Может быть установлена на основании углубленного анализа конфликта. Как правило, относится к ненаблюдаемому периоду конфликта.

**Дата разрешения (завершения) социально-трудового конфликта** — истинная дата окончания конфликта. Может быть установлена на основании углубленного анализа конфликта. Как правило, относится к ненаблюдаемому периоду конфликта.

**Дата начала социально-трудового конфликта** — определяется на основании даты первого наблюдаемого события, связанного с исследуемым конфликтом, указывающего на его начало. Регистрируется в ИС проекта. Дата начала конфликта определяет начало наблюдаемого периода.

**Дата окончания социально-трудового конфликта** — определяется на основании даты наблюдаемого события, связанного с исследуемым конфликтом и указывающего на его окончание. Регистрируется в информационной системе проекта. Дата окончания конфликта, как правило, определяет окончание наблюдаемого периода.

**Длительность социально-трудового конфликта** — количество дней (в сутках) между датами начала и окончания конфликта.

**Жизненный цикл социально-трудового конфликта** — промежуток времени от момента начала рассогласования интересов и проявления противоречий между сторонами трудовых отношений до полного (частичного) устранения противоречий, послуживших причинами конфликта. Прекращение конфликта возможно и иными способами (отказ от требований, истощение ресурсов, решение суда и т. д.). Способ завершения конфликта определяет его остаточный потенциал и возможность возобновления. Жизненный цикл конфликта отличается от периода протекания СТК тем, что включает ненаблюдаемые периоды. Как правило, совпадает с периодом между датой зарождения и датой разрешения (завершения) конфликта.

**Забастовка** (обратить внимание на отличие правового определения термина в соответствии с ТК РФ от значения, применяемого в данном проекте) — в данном проекте под забастовкой понимается коллективное прекращение работы наемными работниками с целью принудить работодателя к выполнению заявленных требований. Право на забастовку не является абсолютным, оно может быть обусловлено и ограничено национальным законодательством. Статья 37 Конституции РФ признает право работников на забастовку в качестве способа разрешения коллективных трудовых споров. Трудовой кодекс РФ дает правовое определение забастовки — как временного добровольного отказа работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ). Исходя из норм действующего российского законодательства, не признаются законными забастовками политические, солидарности, проводимые в отраслях и на рабочих местах, для которых законодательно введены ограничения на забастовку, а также забастовки, проведенные с нарушением правил и процедур, изложенных в гл. 61 ТК РФ, и др. К числу законных забастовок также не могут быть отнесены работа по правилам (или итальянская забастовка), искусственное замедление работы.

В реальных трудовых обстоятельствах работники, слабо организованные в профсоюз либо не встретившие готовности к диалогу со стороны работодателя, натолкнувшись на игнорирование их интересов, сильное социальное и экономическое давление, прибегают к отказу от исполнения трудовых обязанностей, основываясь на фундаментальном праве человека на защиту своих социальных и экономических интересов, не принимая во внимание установленные законом

правила, регламенты, условия и ограничения. Такие забастовки, как правило, носят стихийный характер, сопровождаются акциями протеста, могут повлечь крайние формы протеста — голодовки и т. п. Для целей проекта применяется широкое толкование термина, относящее к забастовкам как законные, проведенные на основании ТК, так и стихийные и любые другие, вытекающие из трудовых отношений и повлекшие приостановку или прекращение работы.

**Зарегистрирован в информационной системе проекта** — состояние сообщения, события, конфликта, аналитического материала с момента выполнения требований внутреннего регламента проекта, обеспечивающего помещение информационной единицы в хранилище данных проекта. Следует отличать от термина «зафиксирован». Термин «зафиксирован» применяется в аналитических материалах проекта для описания отмеченных явлений и тенденций.

**Индикатор тенденций социально-трудового конфликта** — инфограмма, применяемая в аналитических материалах проекта для иллюстрации тенденции снижения, сохранения на неизменном уровне либо возрастания количества СТК на исследуемой территории или в отрасли в указанный промежуток времени.

**Информационные единицы проекта** — сообщения, события, конфликты, аналитические и иные материалы, используемые для осуществления целей проекта, отвечающие установленным правилам формирования и зарегистрированные в хранилище данных.

**Информационная система (ИС) проекта** — автоматизированная информационная система проекта, непрерывно реализующая задачи поиска, фильтрации, атрибутирования, регистрации, систематизации данных о социально-трудовом конфликте. Система с помощью формализованных интерфейсов взаимодействия с хранилищем данных проекта позволяет персоналу проекта решать задачи ситуационного анализа и анализа данных; решать исследовательские и научные задачи проекта; поддерживать контакты с корреспондентами, пользователями и партнерами; осуществлять рассылку аналитических материалов проекта подписчикам. ИС в автоматическом режиме формирует данные для личного кабинета зарегистрированного пользователя.

**Источники информации проекта** — источниками информации о социально-трудовом конфликте являются публикации в СМИ, официальные сообщения на ресурсах и в изданиях органов государственной власти, сообщения корреспондентов проекта и пользователей его ресурсов, сведения, получаемые администрацией проекта по запросам и др. Сообщения, получаемые от корреспондентов

и пользователей ресурсов проекта, используются наравне с сообщениями средств массовой информации, на ресурсах проекта не публикуются.

**Итог социально-трудового конфликта** — результат конфликта, установленный при его окончании. Выявляется в ходе контент-анализа сообщений, указывающих на полное или частичное разрешение противоречий, послуживших причинами конфликта.

**Личный кабинет** — информационный сервис проекта «Социально-трудовые конфликты», доступный после регистрации пользователя на ресурсе [industrialconflicts.ru](http://industrialconflicts.ru). Предназначен для отбора сведений о конфликтах из хранилища проекта по запросу пользователя. Через личный кабинет пользователь получает развернутую информацию обо всех сообщениях и событиях, связанных с конфликтами за указанный промежуток времени, в пределах выбранной территории и/или отрасли. В инфографику личного кабинета включено отображение форм конфликтов, форм протестных действий, территории и отраслей протекания, объектов конфликтов, стадий и причин конфликтов, участников конфликтов, действий работников и работодателей, фактов применения примирительных процедур, итогов конфликтов. Предусмотрена возможность вывода отобранных данных на печать. Регистрация пользователя — рутинная процедура, осуществляемая пользователем по ссылке с главной страницы. В ходе регистрации пользователь может подписаться на получение периодических информационных бюллетеней в соответствии с политикой администрации проекта.

**Моногород** — в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 29 июля 2014 года № 709 определены критерии отнесения муниципальных образований РФ к монопрофильным (моногородам), перечень которых утвержден Правительством РФ.

В зависимости от рисков ухудшения их социально-экономического положения определены категории моногородов России:

— категория 1 — моногорода с наиболее сложным социально-экономическим положением, осуществляющие один и тот же вид основной экономической деятельности или деятельность которых осуществляется в рамках единого производственно-технологического процесса;

— категория 2 — моногорода, в которых имеются риски ухудшения социально-экономического положения в связи с планируемым высвобождением работников, а также если уровень регистрируемой безработицы в муниципальном образовании превышает средний уровень безработицы по РФ;

— категория 3 — монопрофильные муниципальные образования со стабильной социально-экономической ситуацией.

**Наблюдаемые периоды конфликта** — периоды, на протяжении которых в информационную систему проекта поступает информация из предусмотренных проектом источников либо в результате целенаправленного уточнения информации. По умолчанию, если не оговорено иное, в документах проекта подразумевается наблюдаемый период.

**Ненаблюдаемые периоды конфликта** — периоды времени вне наблюдаемых периодов в пределах жизненного цикла конфликта.

**Объекты социально-трудового конфликта** (обратить внимание на отличие значения, применяемого в данном проекте, от традиционного значения этого термина) — любое юридическое лицо, в деятельности которого зафиксирован факт события, относящегося к конфликту. Размеры предприятий — объектов СТК, упоминаемые в аналитических материалах проекта, определяются в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 2007 г. № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», где обозначена следующая шкала численности работников: микропредприятия — до 15 человек; малые — до 100 человек; средние от 101 до 250 человек; все остальные — крупные предприятия.

**Органы государственной власти (ОГВ) и местное самоуправление (ОМСУ, МСУ)** — термины и аббревиатуры используются в аналитических материалах проекта в значениях соответствии с Конституцией РФ и подразумевают разделение по уровням (федеральный, региональный), функциям (законодательная, исполнительная, судебная). Органы местного самоуправления упоминаются отдельно, как не входящие в систему органов государственной власти. Выделение уровней или функций в текстах применяется там, где это необходимо.

**Отрасль протекания социально-трудового конфликта** — отрасль экономической деятельности, к которой относятся предприятия и организации, где происходили события, связанные с исследуемым конфликтом. Отнесение к отраслям осуществляется на основании данных, указанных в обязательной публикуемой информации об объектах конфликта в соответствии с ОКВЭД с применением двух верхних уровней указанного классификатора (классы, подклассы).

**Перечень источников информации для автоматизированной обработки** — список электронных ресурсов в сети Интернет, страницы которых подвергаются автоматической обработке системой

проекта. Автоматизированная обработка предусматривает периодическое получение новой информации, помещенной на данном ресурсе, с последующей фильтрацией полученных сообщений на основании лингвистических единиц, включенных в тезаурус проекта.

**Период протекания социально-трудоового конфликта** (см. также жизненный цикл конфликта, наблюдаемые и ненаблюдаемые периоды конфликта) — отрезок времени от даты начала конфликта до даты окончания конфликта.

**Потери рабочего времени** — величина потерь в человеко-днях от забастовок и приостановок работы. Следует отличать **определяемые потери** рабочего времени от **оценки потерь** или **прогноза потерь** рабочего времени (по предприятию, отрасли, региону, экономике в целом). **Определяемые потери** рабочего времени являются производением количества целых дней забастовки/приостановки работы на количество ее участников. Подсчитываются в случаях, когда оба множителя известны и верифицированы. **Оценка потерь** или **прогноз потерь** рабочего времени определяются путем аппроксимации определяемых потерь на масштаб предприятия, отрасли и тому подобного при условии, что происшедшие или ожидаемые будущие потери рабочего времени подтверждаются проверяемыми основаниями.

**Приостановление работы** — временное неисполнение работником работы в случае задержки заработной платы. Обычно приостановлению работы предшествует выдвижение работниками требования о погашении задолженности по заработной плате. Право работника на такой способ защиты своих интересов закреплено в ст. 142 ТК РФ. Временное прекращение работы возможно при отстранении от работы (недопущении к работе работодателем) по не зависящим от работника обстоятельствам (ст. 76 ТК РФ), а также отказе от выполнения работы (ст. 379 ТК РФ), являющемся средством самозащиты работника и дающем право не исполнять работу, не предусмотренную трудовым договором, а также работу, непосредственно угрожающую его жизни и здоровью. **В проекте учитываются сообщения и события, свидетельствующие о коллективном приостановлении работы**, однако не фиксируются отстранения от работы и отказы от выполнения работы, носящие, как правило, индивидуальный характер.

**Причины социально-трудоового конфликта** — множество неурегулированных противоречий, возникающих между сторонами трудовых отношений и приводящих к возникновению СТК. В рамках проекта выявляются в процессе контент-анализа сообщений о СТК,

систематизируются в рубрикаторе системы и являются предметом ситуационного анализа и анализа данных.

**Протестные действия работников** — наблюдаемая открытая (публичная) коллективная форма активности работников в ходе социально-трудового конфликта, направленная на отстаивание своих социально-трудовых прав путем воздействия на работодателя с целью принуждения его к изменению позиции. Целью протестных действий работников могут быть: восстановление нарушенных прав работников, в отношении которых установлены нормы, стандарты трудового законодательства, либо они предусмотрены действующим соглашением (трехсторонним, отраслевым, коллективным договором); изменение прежних либо установление будущих коллективных трудовых отношений.

**Разрешение (завершение) конфликта** — полное или частичное устранение противоречий между сторонами трудовых отношений, послуживших причинами конфликта. В случае, если причины конфликта устранены под воздействием внешних по отношению к сторонам конфликта участников (суды, прокуратуры, инспекции, вмешательство ОГВ и т.п.), применяется термин «разрешение конфликта». В случае если причины конфликта устранены усилиями самих сторон конфликта (пусть даже при наличии иных участников) путем переговоров и достижения компромисса, применяется термин «завершение конфликта».

**Роли субъектов в социально-трудовом конфликте** — характер участия субъектов в конфликте, определяемый степенью вовлеченности в конфликтную ситуацию и функцией, которую субъект выполняет в период протекания конфликта (например: противоборство, неявная поддержка, надзор за соблюдением законодательства и т. п.). Роли субъектов могут меняться на разных стадиях конфликта, что фиксируется в ИС проекта.

**Смежные конфликты** — к ним отнесены протесты и столкновения, происходящие по социально-экономическим причинам и оказывающие влияние на сферу труда, но напрямую не вытекающие из трудовых отношений между работниками и работодателями. К смежным конфликтам отнесены, в частности, конфликты, связанные с трудом самозанятых; решениями органов власти в сфере экономического и социального регулирования и др.

**События** — явления реальной жизни в рамках существующих или потенциальных конфликтов (например, действия сторон социально-трудового конфликта), характеризующиеся единством времени

и места, существование которых установлено в ходе анализа сообщений. Подлежат регистрации в ИС проекта. Событиям присваивается стадия, характеризующая состояние социально-трудового конфликта на дату события.

**Сообщения** — тексты, аудиовизуальные и другие материалы, содержащие сведения о конфликтных событиях, их причинах, сторонах и участниках, времени, месте и других характеристиках существующих или потенциальных социально-трудовых конфликтов, полученные в результате работы ИС проекта либо в результате целенаправленного уточнения информации. Сообщения, используемые в проекте, применяются и хранятся в неизменном виде (не редактируются), снабжены атрибутами источника, даты, времени, места. Сообщения подвергаются процедуре верификации.

**Состояние социально-трудового конфликта** — некоторый промежуток времени, в течение которого характеристики конфликта остаются неизменными. Применяется для описания наиболее существенных характеристик конфликта в выбранный момент времени.

**Социально-трудовые отношения** — совокупность экономических, правовых, социальных, общественно-политических и психологических аспектов взаимодействия участников существовавших в прошлом, длящихся либо будущих трудовых отношений.

**Социально-трудовые конфликты (СТК)** — неурегулированные противоречия между группами работников (в том числе объединенных в профсоюзы) и работодателями (в том числе в лице менеджмента организаций, предприятий, учреждений) в сфере трудовых отношений, принимающие характер противоборства по вопросам применения действующего законодательства о труде, установления будущих или изменения существующих условий труда. В рамках проекта не рассматриваются индивидуальные трудовые конфликты и споры. К числу социально-трудовых конфликтов в проекте отнесены не только конфликты, происходящие в рамках законодательства РФ или предусмотренные международными нормами и правилами, но и любые другие формы протекания конфликтов, связанных с трудовыми отношениями. Словосочетание «социально-трудовые» применяется для выделения конфликтов, влияющих на атмосферу социально-трудовых отношений на территории или в отрасли, имеющих значение для жизни общества, несущих потенциальную или фактическую угрозу социальному миру и стабильности.

**Социально-трудовой конфликт по праву** — неурегулированные противоречия, принимающие характер противоборства (противостояния) между работниками и работодателями в сфере трудовых отношений и начавшиеся из-за нарушений законных прав работников, предусмотренных действующим трудовым законодательством или действующим соглашением. К таковым отнесены: невыплата в срок и в полном размере заработной платы, предусмотренной законодательством или трудовым договором (соглашением сторон); нарушение условий труда, в отношении которых установлены нормы, стандарты либо они предусмотрены действующим соглашением (трехсторонним, отраслевым, коллективным договором); препятствование со стороны работодателя профсоюзной деятельности на предприятии и т. д.

**Социально-трудовой конфликт по интересам** — неурегулированные противоречия, принимающие характер противоборства (противостояния), между работниками и работодателями по поводу изменения действующих или установления будущих условий коллективных трудовых отношений, не закрепленных действующим договором (соглашением). К таковым отнесены: пересмотр действующего или заключение нового (продолгование ранее действовавшего, но завершившегося) коллективного договора (соглашения); выдвижение требований работников по увеличению заработной платы, улучшению условий труда и прочее, если требуемое не определено законодательством РФ или действующим соглашением; сокращение (увольнение) работников; остановка производства работодателем; банкротство (ликвидация) предприятий; реорганизация учреждений (предприятий); оптимизация бюджетной сферы и т. д. Если социально-трудовой конфликт возникает из-за нескольких причин и хотя бы одна из них относится к социально-трудовому конфликту по праву, то конфликт классифицируется как конфликт по праву.

**Стадия социально-трудового конфликта** — промежуток времени в жизненном цикле конфликта, определяемый по характеру действий сторон, уровню напряженности, степени институционализации конфликта. В проекте выделены три стадии конфликта: зарождение, развитие, разрешение.

**Стадия «зарождение»** — этап в жизненном цикле конфликта от момента начала рассогласования интересов и проявления противоречий между сторонами трудовых отношений до момента начала открытых действий сторон (стороны) по достижению своих целей в конфликте. Этой стадии свойственно наличие ненаблюдаемой фазы,

когда стороны осознают, что их интересы носят взаимоисключающий характер и будущие потенциальные позиции несовместимы. На этой стадии стороны вырабатывают стартовые модели поведения в конфликте. Стадия характеризуется накоплением противоречий и ростом напряженности, определением будущего пространства и границ конфликта (выработкой позиций), сопровождается переводом конфликта в публичную плоскость.

**Стадия «развитие»** — этап в жизненном цикле конфликта от момента начала открытых действий сторон (стороны) по достижению своих целей в конфликте до момента, когда стороны пришли к взаимно приемлемому способу разрешения конфликта либо убедились, что его урегулирование в рамках существующих отношений невозможно. Этой стадии свойственно вовлечение в разрешение конфликта иных участников (СМИ, органы государственной власти, органы местного самоуправления, суды и прокуратура и т. д.). На стадии развития происходит корректировка поведения сторон в зависимости от внутренней структуры конфликта и внешних условий. Стадия характеризуется достижением максимального уровня противоречий, противоборством и реактивными действиями сторон, попытками извлечь максимальную выгоду каждым из участников, определением границы возможностей и характера равновесия сторон в конфликте. В зависимости от выбранной модели поведения стадия может сопровождаться переговорным процессом или уклонением от него, использованием судебных способов разрешения конфликта, давлением сторон друг на друга с помощью различных акций.

**Стадия «завершение»** — этап в жизненном цикле конфликта от момента завершения стадии «развитие» и до полного (частичного) устранения противоречий, послуживших причинами конфликта. Стороны в рамках выбранного способа разрешения конфликта могут проводить процедуры урегулирования. В случае отсутствия равновесия в позициях стороны могут добиваться своих целей в одностороннем порядке (судебное разбирательство, силовой нажим, увольнение активистов и т. д.). Стадия может быть прекращена ввиду возникновения обстоятельств, препятствующих урегулированию конфликта в рамках трудовых отношений (ликвидация предприятия, банкротство и т. д.). Этой стадии свойственно наличие ненаблюдаемого периода, когда конфликт выходит из публичной сферы. Стадия характеризуется спадом напряженности, удовлетворением или отказом в удовлетворении претензий сторон, формированием остаточного потенциала конфликта.

**Стороны социально-трудового конфликта** — субъекты, непосредственно участвующие в конфликте, занимающие определенную позицию на конкретный момент времени или заявляющие о поддержке какой-либо позиции. Сторона конфликта может быть представлена несколькими субъектами конфликта, объединенными общими интересами, которые выступают явно или косвенно в собственных ролях. Состав и роли сторон могут изменяться по мере протекания конфликта, что фиксируется в ИС проекта.

**Субъекты социально-трудового конфликта** — юридические и физические лица, общественные и иные организации и их группы, участвующие в конфликте и преследующие в ходе его протекания собственные цели.

**Территория протекания социально-трудового конфликта** — территория, на которой протекали события, связанные с исследуемым конфликтом, определяемая в соответствии с официальным административно-территориальным делением Российской Федерации и субъектов Российской Федерации на основании ОКТМО либо на основании ISO 3166-2 (для зарубежных стран).

**Трудовые отношения** — отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретным видом поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (в ред. ст. 15 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ).

**Формы действий сторон социально-трудового конфликта** — действия сторон СТК, направленные на достижение своих целей. Выявляются, систематизируются и группируются в ходе контент-анализа.

**Формы социально-трудового конфликта** — конкретный и наблюдаемый способ возникновения, протекания и урегулирования противоречий между работниками и работодателями в сфере трудовых отношений, принимающих характер противоборства по вопросам применения действующего законодательства о труде, установления будущих или изменения существующих условий труда.

**Характеристики социально-трудового конфликта** — совокупность свойств и параметров, характеризующих конфликты: территории, отрасли, объекты протекания, субъекты, стороны и их состав, численность участников, формы действий сторон, причины, продолжительность, итоги конфликтов и т. д. Характеристики СТК носят объективный характер, извлекаются из сообщений в ходе контент-анализа, не являются производными, полученными в ходе аналитической обработки информации о конфликтах. Характеристики СТК могут изменяться во времени.

**Хранилище данных проекта** — реляционная база данных, содержащая атрибутированные информационные единицы проекта и связи между ними.

#### **4.4. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА И АНАЛИЗА ИНФОРМАЦИИ О СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТАХ**

В Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов в 2012 году был создан и получил развитие проект Центра мониторинга, анализа и прогнозирования социально-трудовых конфликтов.

Проект представляет собой автоматизированную систему сбора и обработки информации (АССОИ), обеспечивающую сбор, подготовку, анализ и представление данных, характеризующих социально-трудовую сферу, в частности социально-трудовые конфликты в субъектах Российской Федерации. АССОИ имеет возможность поддерживать весьма высокий уровень актуализации: в течение суток каждый час осуществляется сбор необходимой для мониторинга информации о конфликтах из публичных источников. Полученные сообщения систематизируются, верифицируются, производятся их атрибутирование и взаимоувязка.

В результате обобщения и обработки полученной информации в АССОИ получается «моментальная фотография» отдельных аспектов социально-трудовых отношений в Российской Федерации с возможностью проведения анализа данных, накопленных в системе в различных разрезах.

Необходимо отметить главное отличие реализованного в системе программно-технического и организационного решения от ранее предпринимавшихся попыток осуществления мониторинга и анализа социально-трудовой обстановки. Авторы разработки поставили перед собой нетривиальную задачу — отойти от сбора случайных данных

о конфликтах и не прибегать к сбору только информации на основе административных источников либо информации, получаемой на основе ответов на вопросы, задаваемые конфликтующим сторонам.

В основу созданной системы положен принцип сбора и анализа всей доступной публичной информации о социально-трудовых конфликтах и сопутствующих им явлениях. Такое решение во многом диктовалось бурным развитием публичных информационных ресурсов, доступных в сети Интернет (в том числе ресурсов, находящихся в ведении органов государственной власти, общественных организаций и др.), в которых находят отображение сведения об интересующих событиях, фактах, носящих характер общественных явлений. Информация, получаемая из такого рода источников, существенно шире рамок социально-трудовых конфликтов и относится к социально-трудовой обстановке во всем многообразии ее проявлений. Наибольшую ценность в таком подходе представляет возможность применения формальных логико-математических методов обработки информации об объективных явлениях в социально-трудовой сфере с целью их объяснения. Исключение субъективизма при выявлении связей и закономерностей, количественном и качественном анализе данных об исследуемых явлениях способно обогатить конфликтологию, развить необходимый научный аппарат (терминологию, типологию, классификацию) в рамках социально-трудовой субдисциплины и вплотную приблизиться к применению полученных новых знаний для решения практических задач.

Начальный этап анализа информации о социально-трудовой обстановке предназначен для формирования ситуационной (динамической) картины происходящего в режиме, приближенном к режиму реального времени. Задача ситуационного анализа решается посредством контент-анализа сообщений и определения на этой основе стадии конфликтных ситуаций.

Ситуационная картина дня или недели для Российской Федерации отвечает особенностям территориального устройства страны, учитывает отраслевую структуру экономики, наличие часовых поясов и т. д. Ситуационная картина крайне важна для принятия решений по управлению конфликтными ситуациями, своевременному вмешательству в процессы, способные привести к разрушительным последствиям. Очевидно, что в этих условиях достоверность ситуационной оценки имеет критически важное значение. Касается ли информация решения профсоюза, работников, работодателя или собственника об эскалации или деэскалации конфликта, действий

органов государственной или муниципальной власти по участию или невмешательству в конфликт — при любом применении данных ситуационного анализа необходимо исключить возможность ошибки. Это требование удалось реализовать в описываемой системе. Наложение количественных данных о конфликтах, их качественных характеристиках (стадиях) на картографическую основу позволяет также в режиме реального времени сформировать объективную ситуационную картину социально-трудовых конфликтов на территории России.

Следующая задача, стоявшая при создании АССОИ, — анализ данных о конфликтах. В ходе контент-анализа поступающей информации производится атрибутирование данных о конфликтах, уточнение отдельных параметров и систематизация. Определяются стороны и участники конфликтов, причины их возникновения, итоги и другие характеристики конфликтов. Всего в системе содержится более 80 характеристик, присущих конфликтам в этой сфере, и в каждом случае перед сохранением в реляционной базе данных производится привязка актуальных характеристик к информационным единицам. Дальнейшая обработка фактологического материала, помещенного в хранилище данных, предоставляет широкие возможности для анализа конфликтов в любой совокупности по любым характеристикам за выбранный промежуток времени по территории одного (или нескольких) субъектов Российской Федерации.

Извлечение структурированной информации из массива доступных текстов отличается от обычного контент-анализа тем, что количество извлекаемых фактических данных из одного сообщения может исчисляться несколькими десятками единиц, что позволяет исключить избирательность и субъективизм при решении поставленных задач изучения социально-трудовых отношений.

Представляется целесообразным оценить объем анализируемой информации для определения возможных логико-математических инструментов. В период с 2012 по 2016 год в хранилище данных системы поступило 128 089 информационных единиц. Их сбор (поступление) происходил достаточно равномерно, а сохранение было ежедневным. Каждая информационная единица в базе данных могла иметь до 80 характеристик, а некоторые поля содержали полнотекстовые документы объемом до 800 слов (три страницы текста формата А4). Без применения специализированных инструментов, широко применяемых в статистике, обработать такой массив информации вручную было бы практически невозможно.

Остановимся на использовании официальных статистических данных для мониторинга, анализа и прогнозирования. Построение объективной картины социально-трудового конфликта происходит с учетом как минимум двух информационных полей.

Первое — это совокупность информации о конфликтном явлении: его причинах, ролях и действиях сторон и участников, ресурсах, которыми располагают стороны, стадиях и состояниях конфликтных взаимоотношений, динамике развития и т. д. Это поле формируется на основе данных, получаемых в результате работы вышеупомянутой системы.

Второе информационное поле — это совокупность статистических данных о социально-экономических условиях, в которых протекает конфликтное противостояние. Здесь необходимо учитывать территориальные и отраслевые социально-экономические показатели, влияние внешних по отношению к участникам конфликта факторов — таких как структура занятости, состояние рынка труда, средний уровень заработной платы, величина прожиточного минимума и др. Если источником данных, описывающих первое информационное поле, являются структурированные данные, извлеченные из текстовых сообщений, материалов, публикаций, то второе поле может быть описано с помощью официальной статистической информации.

С учетом такого подхода разработчики системы прибегли к систематизации данных двух информационных полей с помощью принятых в официальной статистике классификаторов. На первом этапе мониторинга систематизация информации производится на основе ОКТМО<sup>1</sup> по территориальному признаку и на основании ОКВЭД<sup>2</sup> по виду деятельности.

Значительный объем данных официальной статистики введен в справочные разделы информационной системы для описания социально-экономических характеристик территорий (субъектов Российской Федерации и федеральных округов). Официальная статистическая информация широко используется при формировании аналитических материалов, издаваемых в рамках проекта.

---

<sup>1</sup> ОКТМО — Общероссийский классификатор территорий муниципальных образований.

<sup>2</sup> ОКВЭД — Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

#### 4.5. ОБЪЕКТИВНЫЕ ИНДИКАТОРЫ ОЦЕНКИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ ОБСТАНОВКИ

Технологически сбор и обработка информации о социально-трудовой обстановке в АССОИ осуществляются по разработанному алгоритму (рис. 1), и в процессе накопления данных производится поэтапное обобщение (рис. 2).

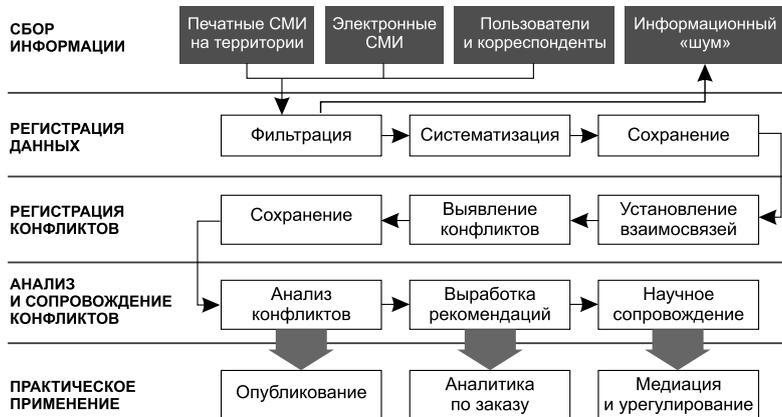


Рис. 1. Алгоритм обработки АССОИ информации СМИ о социально-трудовой обстановке

В качестве основных объективных индикаторов по оценке социально-трудовой обстановки выбраны элементы — Сообщение о социально-трудовом конфликте (СТК), Событие в рамках СТК и зарегистрированный СТК со своим набором характеристик, наполняющих рубрикатор, на основе которого и создавался терминологический словарь, типология и классификация СТК. Указанные индикаторы формируются на трех этапах обработки в АССОИ (рис. 3):

- создание Сообщений о СТК;
- объединение Сообщений в События СТК;
- объединения Событий и регистрация СТК.

Индикатор «Сообщение о СТК» — первичное сообщение, содержащее информацию, относящуюся к событию, то есть СТК. Регистрации в АССОИ подлежат сообщения, которые содержат лингвистические единицы (слова и выражения), определенные рубрикатором и формируемым поэтапно тезаурусом. Регистрация сообщения проис-

ходит в рамках мониторинга и предусматривает заполнение формуляра сообщения. Регистрации подлежат все сообщения, не отнесенные к категории «Шум», в том числе содержащие повторяющуюся информацию. Каждое зарегистрированное сообщение соотносится с единственным событием или с несколькими событиями, если сообщение содержит информацию о каждом из них.

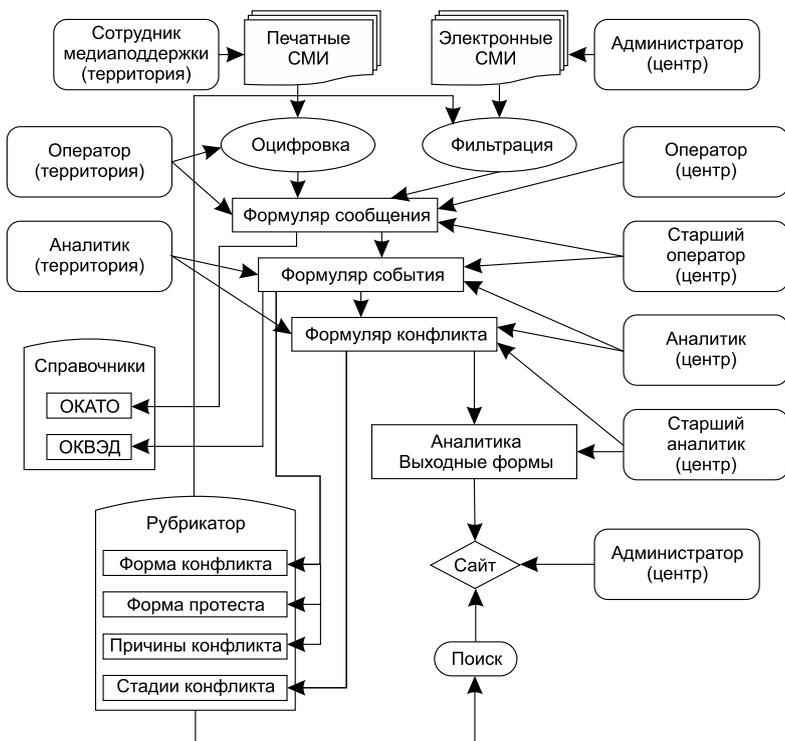


Рис. 2. Схема организации обработки информации о социально-трудовой обстановке в АССОИ

Сообщения разделены на следующие категории (состояния).

*Новые* (состояние) — сообщения, зарегистрированные в АССОИ в результате автоматизированной обработки одного из внешних интернет-источников. Данная категория требует ручной обработки для перевода сообщений в одну из других категорий.

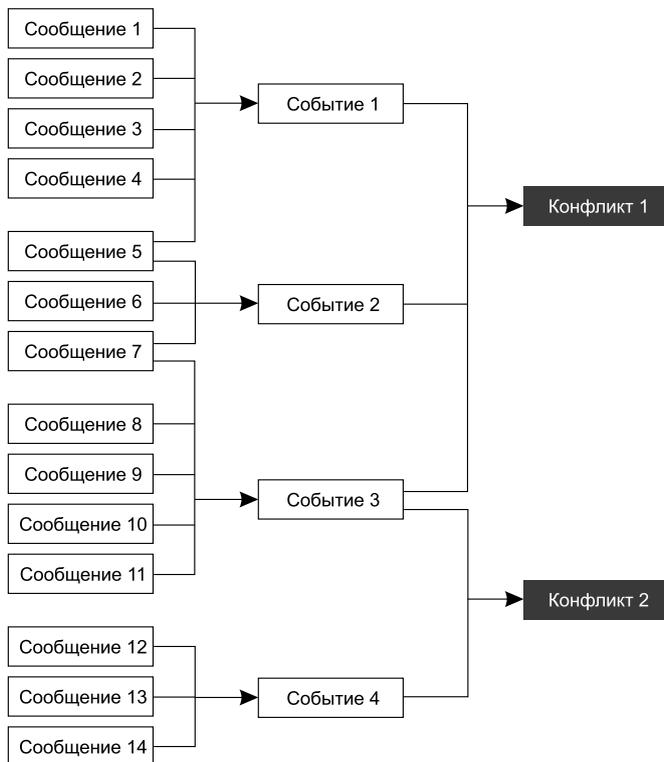


Рис. 3. Объединение информационных единиц в АССОИ

*В работе* (состояние) — сообщения, которые были открыты пользователями АССОИ в режиме редактирования и не были сохранены. Данное состояние предусмотрено для того, чтобы не допустить одновременного редактирования одного и того же сообщения несколькими пользователями.

*Обработанные* (состояние) — сообщения, которые находились в категории «Новые», были открыты для редактирования и сохранены. В этот же раздел попадают зарегистрированные вручную новые сообщения.

*Привязанные к событиям* (категория) — в данную категорию попадают все сообщения, зарегистрированные любым способом, сохраненные и соотношенные с одним или несколькими событиями в АССОИ.

*Не привязанные* к событиям (категория) — все сообщения, зарегистрированные любым способом, сохраненные, но не соотнесенные ни с одним из событий в АССОИ.

*Шум* (категория) — данная категория создана для хранения сообщений, которые не подлежат регистрации в АССОИ, т. е. не относящихся к теме СТК, но поступивших в список сообщений категории «Новые».

*Прочее* (категория) — предназначена для занесения сообщений, которые не являются шумом, но в момент обработки не могут быть соотнесены с событием или СТК. Информация данной категории может содержать сведения о потенциальном СТК или носить аналитический либо справочный характер по тематике.

Событие в СТК — реально произошедшее событие или факт, характеризующееся единством времени и места в рамках протекания СТК. Событие может быть описано в одном или множестве сообщений. Сообщения могут содержать конкретные сведения о текущем событии (территории, дате, участниках, существе происходящего и т. п.), могут относиться к состоявшимся в прошлом событиям, а также касаться будущих событий. Регистрация события происходит в рамках мониторинга и предусматривает заполнение полей формуляра события. Каждое зарегистрированное событие, как правило, должно быть соотнесено с одним или несколькими СТК. Исключение из общего правила допускается для событий, относящихся к потенциальным СТК, которые к моменту регистрации события не могут быть зарегистрированы, а также к СТК, имевшим место в прошлом и не зарегистрированным в АССОИ.

События в СТК делятся на следующие категории (состояния).

*Новые* (состояние) — события, которые впервые регистрируются в системе. При регистрации в АССОИ событие должно иметь хотя бы одно привязанное к нему сообщение.

*Существующие* (состояние) — события, которые были ранее зарегистрированы и находятся в АССОИ. В случае необходимости внесения изменений и дополнений фактические данные о событии, хранящиеся в системе, могут редактироваться. В том числе допускается привязка к событию новых сообщений.

*Не привязанные* к конфликтам (категория) — в данную категорию попадают зарегистрированные события, которые не были соотнесены ни с одним из зарегистрированных в АССОИ.

В результате аналитической обработки элементов «Сообщения о СТК» происходит формирование элементов «События в рамках СТК» и их регистрация в АССОИ.

СТК — деструктивный способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социально-трудового взаимодействия в рамках трудового законодательства и выходящих за его рамки, объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения. Регистрация СТК осуществляется в рамках аналитической обработки событий.

СТК в АССОИ находятся в следующих состояниях.

*Новые* — СТК, которые впервые регистрируются в АССОИ. При регистрации СТК должен иметь хотя бы одно привязанное к нему событие.

*Существующие* — СТК, которые были ранее зарегистрированы и в рассматриваемый момент находятся в АССОИ. В случае необходимости внесения изменений и дополнений фактические данные о конфликте, хранящиеся в системе, могут редактироваться. В том числе допускается привязка к СТК новых событий.

В результате аналитической обработки индикаторов «События СТК» происходит формирование индикаторов «Зарегистрированные СТК» и их регистрация в АССОИ. На рис. 4 в качестве примера приведена начальная структурная схема характеристик СТК.

В процессе тестирования системы зарегистрированные в АССОИ СТК демонстрировали устойчивый набор существенных характеристик, которые впоследствии стали базой для формирования терминологического словаря, создания классификации и типологии СТК:

— стадия СТК — текущее состояние его развития и динамики (зарождение, развитие, разрешение);

— причина СТК — обстоятельства, действия, факт или другие условия, которые повлияли на возникновение конфликтной ситуации. Причинами могут быть невыполнение требований по безопасности условий труда, невыплата социальных гарантий, реорганизация предприятия, нарушение законодательства со стороны работодателя по отношению к работнику и т. д. В некоторых случаях причинами СТК могут быть обстоятельства, лежащие вне плоскости, определенной законодательством о труде, и не имеющие непосредственного отношения к трудовым правам работников конкретного предприятия (например, акции солидарности либо информация о грядущем перепрофилировании предприятия, возможных изменениях в его структуре);

— форма СТК. В ходе анализа конфликтной ситуации не следует сужать формы протекания конфликта, сводя их к терминам и понятиям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

Анализ реального поведения сторон в ходе СТК представляет существенный интерес для дальнейшего развития конфликтологии;

— форма протестных действий работников в конфликтных ситуациях, нацеленных на удовлетворение выдвинутых требований, но не всегда отнесенных к действующему трудовому законодательству, предусмотренных в процессе разрешения трудового спора. Протестные действия могут протекать в различных формах: забастовка, пикет, митинг, шествие, демонстрация, голодовка, захват здания администрации, перекрытие трассы и т. д.



Рис. 4. Структурная схема характеристик СТК

Разнообразие протестных форм велико. Вместе с тем в рамках проекта предусматривается выделение и регистрация только тех сообщений, которые содержат информацию о протестных акциях, имеющих непосредственное отношение к СТК или сигнализирующих о противоречиях, накапливающихся в процессе трудовых отношений.

На практике не все протестные действия завершаются трудовым спором и СТК. Трудовые противоречия могут копиться годами и выливаться в стихийные проявления. Вместе с тем протестные акции, проведенные работниками, могут подтолкнуть работодателя к принятию мер по полному или частичному удовлетворению их требований и тем самым предотвратить развитие трудового спора и переход его в деструктивную стадию. В ряде случаев возможны протестные акции, имеющие межобъектный, отраслевой или территориальный характер, которые не приводят к трудовому спору и не сопровождаются трудовым конфликтом. На практике такие протестные действия несут полезную информацию о накапливающихся социально-трудовых проблемах на уровне отраслей и территорий и также должны анализироваться в рамках проекта;

— действия работодателя в СТК. Реакция работодателя может проявляться различными действиями в отношении работников, таких как отказ от переговоров и непризнание требований работников; принятие требований к рассмотрению с одновременным затягиванием принятия решений по существу выдвинутых требований; оказание давления на работников; наложение штрафов, вынесение дисциплинарных взысканий; создание «желтых» («карманных») профсоюзов; привлечение штрейкбрехеров; объявление локаута; принятие решения об изменении организационной структуры предприятия, репрофилировании подразделений с последующим высвобождением работников и т. д.;

— форма урегулирования (разрешения) СТК, варианты разрешения конфликтной ситуации, к которым пришли конфликтующие стороны: полный или частичный отказ от выдвинутых требований; удовлетворение требований в одностороннем порядке; пересмотр соглашений с целью их изменения; достижение соглашения о поэтапном урегулировании противоречий; закрытие производства и увольнение работников; объявление банкротства предприятия; начало процедур конкурсного управления и т. д.;

— итоги СТК, результат завершения. Итогом может быть полное или частичное удовлетворение требований работников либо отказ со стороны работодателя от каких-либо уступок.

С накоплением информации о СТК расширяется база их характеристик и индикаторов социально-трудовой обстановки, соответственно более законченный и упорядоченный вид приобретает терминологический словарь, типология и классификация СТК.

В числе второстепенных индикаторов социально-трудовой обстановки были выделены следующие:

— территориальная принадлежность. При регистрации сообщения в АССОИ данное поле может быть присвоено как вручную, так и в результате автоматической обработки интернет-ресурсов (ОКТМО). Следует учитывать, что территория публикации сообщения и территория события, которое упоминается в сообщении, могут отличаться. Таким образом, на этапе регистрации автоматически или вручную определяется географическая привязка сообщения к месту, где произошло то или иное событие в рамках СТК;

— отраслевая привязка. При работе с АССОИ отраслевая принадлежность нового или существующего события делается вручную путем выбора из классификатора (ОКВЭД) одной или нескольких позиций. Формуляр СТК получает данную информацию автоматически из привязываемых к нему событий в хронологическом порядке. Следует учитывать, что ОКВЭД применяется для учета отраслевой принадлежности предприятий в Российской Федерации и данные о привязке объектов СТК могут содержаться в официальных публикациях на сайтах предприятий в разделе «Раскрытие информации» либо в других общедоступных источниках. Вместе с тем отнесение к отрасли по ОКВЭД может быть произведено на основании информации, содержащейся в сообщении;

— объект СТК — любое юридическое лицо, в деятельности которого зафиксирован факт события по СТК. При работе с АССОИ принадлежность юридического лица к новому или существующему событию осуществляется вручную путем выбора из отдельно формируемого справочника объектов СТК. Регистрируемый атрибут привязки обрабатываемой информации к объектам СТК позволяет в дальнейшем проводить сравнительную оценку конфликтности различных юридических лиц, а также выявлять организации, отрасли и территории, где велика вероятность возникновения социально-трудовых конфликтов в будущем;

— субъект СТК — физическое лицо или группа лиц, которые упоминаются в регистрируемом событии. Критерием привязки субъекта к событию является его непосредственное и косвенное участие в инциденте, а также заявленная позиция или мнение по отношению к ситуации. Субъект при этом может выступать как непосредственным участником события или свершившегося факта, так и поддерживающим позицию организации или мнение другого физического лица.

Привязка субъектов к событиям осуществляется вручную из отдельного ведущего справочника. В формуляр СТК данная информация попадает автоматически после привязки к нему ряда событий. Определение субъектов событий и СТК позволяет оценить характер и периоды вовлечения субъектов в исследуемый СТК, а также определить роли субъектов в ходе его протекания;

— стороны СТК — группа субъектов, непосредственно участвующих в СТК и занимающих на конкретный момент времени определенную позицию, а также заявляющих о поддержке какой-либо позиции (рис. 5).

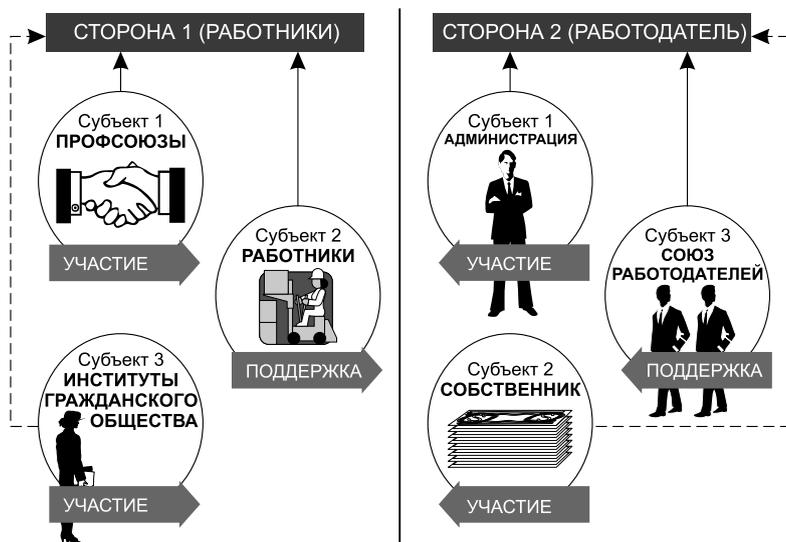


Рис. 5. Схема сторон СТК

Следует отметить, что сообщения, полученные АССОИ, нуждаются в проверке и корректировке вручную, так как при автоматическом заполнении полей не всегда корректно определяется территория происходящих событий (автоматически заполняется по месту опубликования сообщения), а также аннотация сообщения может содержать избыточную или неточную информацию. Могут быть и другие неточности, подлежащие ручной корректировке.

За время работы Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» накоплена информация о более чем 500 СТК, которые помещены в хранилище данных проекта и представляют собой реляционную базу данных из взаимосвязанных таблиц, списков, формуляров и других информационных совокупностей. Изменения вносятся в ходе регистрации информационных единиц с помощью заполнения соответствующих формуляров посредством использования интерфейсов, упрощающих взаимодействие человека и хранилища данных. В ходе работы с информацией и заполнения формуляров происходит формирование полей в АССОИ, часть из которых составляют справочники: объектов конфликта; субъектов конфликта; сторон конфликта; ролей в конфликте; аналитических материалов; источников информации; сотрудников (персонала проекта) и др.

Для решения задач исследовательской работы в АССОИ был создан рубрикатор — трехуровневый перечень рубрик, предназначенный для последующей систематизации и классификации сообщений, событий, СТК и их формальной идентификации (приложение 2). Рубрикатор построен в рамках тезауруса. Тезаурус — словарь, понятия и определения которого полномерно охватываются специальным набором лексических единиц (дескрипторов, вспомогательных дескрипторов и синонимов). Тезаурус фактически определяет семантику языка проекта и позволяет использовать данный язык в автоматизированной системе управления и обработки информации. Для создания, редактирования и хранения рубрикатора в АССОИ были предусмотрены специальные таблицы (рис. 6).

Для каждого дескриптора и вспомогательного дескриптора в АССОИ предусмотрена возможность создания сложного поискового запроса. Формирование сложных поисковых запросов осуществляется с помощью программного продукта с открытым кодом Sphinx. Данная функция позволяет создавать правила на каждую лексическую единицу тезауруса, которые используются в работе АССОИ.

		Список	Дерево	Создание	Просмотр	Редактор	Удаление
ID	2	Дата ввода в БД: 10.04.2012 12:18    Дата модификации: 22.05.2012 12:51 Последний редактор: MFGM					
Надпись/фраза	формы трудового конфликта						
Название	Забастовка						
url/like expression	"Забастовка"   "Остановка << работы"-2   "Прекращение << работы"-2   "Выход на работу"-3   "Стяжка" - (ста   станок)   "Бунт"   "Буяк"   "Вольница"						
Синонимы	Остановка работы Прекращение работы Выход на работу Стяжка Бунт Буяк Вольница						
Входной фильтр	✓						

Рис. 6. Пример заполненного дескриптора рубрикатора

#### **4.6. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ДЛЯ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Наиболее трудной для решения задач при эксплуатации АССОИ является построение прогноза социально-трудовой обстановки в ракурсе конфликтного потенциала в этой сфере. В настоящее время в проекте практикуется упрощенный способ прогнозирования на основе анализа данных о предшествовавших и текущих конфликтах, применения элементов теории игр, общей теории конфликтов для предсказания поведения сторон и экстраполяции социально-трудовой обстановки на ограниченный интервал времени в будущем. Очевидно, что такой подход имеет ряд недостатков. Прежде всего потому, что его построение позволяет предсказать развитие социально-трудовой обстановки на весьма короткий временной интервал. Исходя из эмпирического опыта, горизонт прогноза определяется средней длительностью жизненного цикла СТК.

Вместе с тем необходимо отметить, что хорошие перспективы для повышения качества и увеличения временного горизонта в упрощенном прогнозе предоставляют постоянно возрастающие в объеме накапливаемые данные о завершенных СТК. Полнота и непрерывность этих данных позволяет применить к ним методы анализа временных рядов, выявить закономерности и тренды. Вместе с тем такой прогноз несет риск значительных случайных внешних воздействий.

Главная проблема состоит в том, что изложенный выше подход не учитывает фундаментальных факторов, оказывающих влияние на состояние социально-трудовой сферы. Кроме того, упрощенный подход лишен вариативности, а именно: при построении прогноза исследователь лишается возможности построить картину будущего при изменении каких-либо параметров состояния социально-трудовой обстановки ввиду отсутствия их значений в модели построения прогноза.

Один из возможных вариантов построения прогнозов в сфере социально-трудовых отношений, восполняющих недостатки упрощенного метода, видится в использовании подхода, основанного на анализе параметров, характеризующих состояние социально-трудовых отношений и получаемых в ходе статистических наблюдений.

В числе показателей, собираемых органами государственной статистики, можно выделить несколько групп, которые, как представляется, могут быть использованы для оценки социально-трудового климата в масштабах Российской Федерации и на уровне субъектов

Федерации. Для получения непротиворечивого результата в случае применения показателей государственной статистики потребовалось решить некоторые методологические задачи<sup>1</sup>.

Первая задача — привязать данные статистики, получаемые с различной периодичностью (согласно Федеральному плану статистических работ) к той периодичности, которая применяется в проекте.

Вторая задача — сопоставить и связать результаты упрощенного подхода, о котором говорилось выше, с результатами прогноза, построенного на статистических данных.

Третья задача — оценить качество прогнозирования путем сопоставления реально происходящих событий и выдвинутых на наблюдаемый период прогнозов.

В результате были разработаны основные подходы в решении вопросов и выявлены основные проблемы в обеспечении высокого уровня объективности и достоверности прогнозирования явлений в социально-трудовой сфере.

В качестве исходной принята гипотеза, что состояние и уровень развития сферы социально-трудовых отношений на уровне региона является комплексной синтетической категорией, зависящей от множества факторов, которые можно разделить на несколько групп:

- экономические;
- социальные;
- демографические;
- социально-трудовые;
- политические.

На первом этапе были определены 24 показателя, которые были разбиты на четыре группы. В результате расчетов они дают четыре интегральных индикатора и один сводный интегральный показатель, в целом соответствующие выдвинутой гипотезе (исключая политические факторы).

Сформулированы задачи, которые были решены для обеспечения достоверности прогноза:

- создание информационной модели, достоверно отражающей относительную важность и конфликтогенность проблем в социально-трудовой сфере;
- определение весов в интегральных показателях;
- формирование репрезентативных выборок;

---

<sup>1</sup> Макаров Е. И., Никифоров О. Н. Применение официальной статистической информации для мониторинга, анализа и прогнозирования социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации // Финансы и бизнес. 2014. № 4. С. 90–96.

— прогнозирование протестной активности.

Привязка упомянутых 24 показателей к группам факторов позволила развернуть их содержание следующим образом:

— экономические (общие показатели развития территории (валовой внутренний (региональный) продукт (в том числе всего, на душу населения), индекс физического объема промышленной продукции и др.);

— социальные (доходы и уровень жизни населения (сводный индекс потребительских цен, величина прожиточного минимума (в среднем на душу населения) и др.);

— демографические (рынок труда, занятость и безработица (численность экономически активного населения, численность занятых и др.);

— социально-трудовые отношения на предприятиях (движение численности работников по видам экономической деятельности, количество профессиональных заболеваний и др.).

Представить расчет сводного интегрального показателя в графическом виде можно в виде следующей иерархической схемы, которая обеспечивает методологическое единство всех показателей: на первом уровне находятся базовые статистические показатели, второй уровень предполагает их агрегацию в блочные интегральные показатели, завершается система единым интегральным показателем (рис. 7).

Авторами разработан необходимый для свертки показателей математический аппарат и методики приведения показателей к сопоставимому виду.

В итоге полученная модель близка к оптимальной с точки зрения диагностики социально-трудовой среды. Такой вывод сделан исходя из следующих характеристик модели:

— использован комплексный набор показателей;

— наличествует информация для анализа (регулярность, доступность, объективность);

— обоснована методика перехода к агрегированным величинам (минимальная потеря информации, объективный подход);

— имеется возможность адекватных межрегиональных сравнений, быстрого выявления проблемных блоков.

Учитывая тот факт, что при разработке набора частных статистических показателей принимались за основу показатели, входящие в федеральный план статистических работ, не подлежит сомнению реализуемость данной модели на практике.

Следует заметить, что задачи повышения точности прогнозирования и увеличения горизонта времени, в течение которого прогноз будет достаточно точным, не могут быть решены каким-то единственным

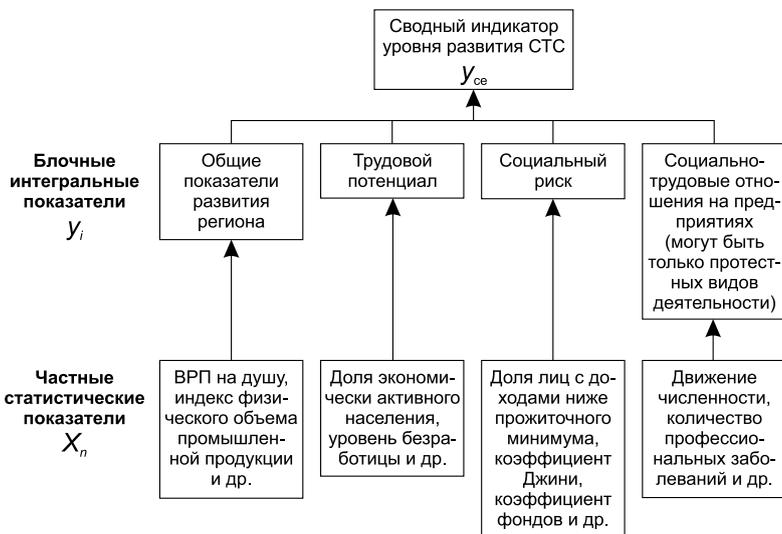


Рис. 7. Иерархическая схема сводного интегрального показателя, используемого для прогноза социально-трудовой обстановки

способом. Проблема заключается в методологических отличиях способов сбора применяемой для прогнозирования информации и расположении ее на шкале времени. Рассуждая об упрощенном способе прогнозирования, мы имеем в виду всю доступную информацию об исследуемом явлении, собранную за дробный календарный промежуток времени (день/неделю/месяц/квартал/год) в настоящем или прошлом. Рассматривая использование официальной статистической информации, приходится учитывать выборочный характер данных статистических наблюдений, иную дробность промежутков времени (месяц/квартал/год), отнесение данных к прошлым периодам.

Как представляется, лишь сочетание двух методов прогнозирования: описанного выше упрощенного с учетом результатов анализа временных рядов и фундаментального, основанного на данных статистических наблюдений, позволит повысить качество и точность прогноза, раздвинув временной горизонт до продолжительности календарного года. При этом предстоит оценить возможность учета внешних факторов, связанных с глобальными экономическими тенденциями, ситуацией в международном распределении труда и политическими рисками.

## **ПЯТЬ ЛЕТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА МОНИТОРИНГА И АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ СПБГУП (Вместо заключения)**

В сентябре 2012 года в соответствии с приказом № 562 в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов (СПбГУП) при поддержке Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) для реализации проекта по мониторингу и анализу конфликтов в социально-трудовой сфере был создан Центр мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов (НМЦ).

Целью деятельности НМЦ является снижение конфликтности в российском обществе за счет обладания достоверной и актуальной информацией о различных конфликтах и применения полученных знаний и методов для профилактики, предотвращения и урегулирования противостояний.

В русле реализации Концепции общественной безопасности Российской Федерации, утвержденной Указом Президента РФ от 20 ноября 2013 года, НМЦ решает следующие задачи:

- предоставление государственным и общественным институтам, заинтересованным пользователям актуальной и достоверной информации о социально-трудовых конфликтах;
- создание условий для формирования системы государственных, общественных и частных институтов изучения, анализа и урегулирования проблем в социально-трудовой сфере;
- выработка и реализация механизмов по предотвращению, урегулированию и локализации трудовых конфликтов с помощью административного, общественного и частного воздействия;
- создание системы объективных индикаторов конфликтного и протестного потенциалов для прогнозирования возможных противостояний и практического управления сложными социальными системами;
- создание и совершенствование программ и методик подготовки специалистов в сфере урегулирования конфликтов;
- дальнейшее развитие науки о конфликтах, развитие методов ее практического применения.

Для эффективного и качественного мониторинга и анализа социально-трудовой обстановки в Российской Федерации на базе Центра развернута автоматизированная система сбора и обработки информации (АССОИ), которая поддерживает высокий уровень актуальности информации: программными средствами каждый час осуществляется сбор необходимой для мониторинга информации о состоянии социально-

трудовой обстановки и конфликтах. Полученные сообщения систематизируются, верифицируются и помещаются в базу данных. В результате обобщения и обработки полученной информации НМЦ вырабатывает «моментальную фотографию» различных аспектов социально-трудовых отношений в Российской Федерации и за рубежом, проводит анализ накопленных в системе данных в различных разрезах, осуществляет выявление конфликтных ситуаций на ранних стадиях, отслеживает их развитие в реальном режиме времени и наблюдение за результатами урегулирования.

Возможности АССОИ по состоянию на начало 2017 года:

— поступление около 150 сообщений ежедневно по проблематике социально-трудовых отношений в Российской Федерации и за рубежом (база данных по состоянию на 1 сентября 2017 г. содержит более 22 тыс. информационных сообщений, описывающих более 2500 событий, относящихся к зарождению и развитию более 750 СТК);

— поиск по 52 запросам, что позволяет отбирать целевую и актуальную информацию о состоянии социально-трудовой обстановки;

— поиск по 480 источникам информации (общественно-информационные и новостные порталы во всех федеральных округах и большинстве субъектов РФ, ресурсы профсоюзов РФ, ресурсы ОГВ различных уровней, СМИ, деловых кругов и др.). Предусмотрена и реализована обработка информации из иных источников: от участников СТК, пользователей сайта, корреспондентов проекта и др.;

— АССОИ позволяет анализировать характеристики и параметры СТК по более чем 80 позициям-свойствам.

Результатом функционирования АССОИ является ежедневная актуальная и достоверная картина о СТК в субъектах Российской Федерации и за рубежом, в отраслях экономической деятельности. Ситуационная картина социально-трудовых отношений отображается в режиме онлайн на страницах сайта НМЦ по адресу: <http://industrialconflicts.ru>. Любой пользователь имеет возможность бесплатного и свободного доступа к текущей информации о социально-трудовых конфликтах. В случае необходимости углубленного изучения через личный кабинет пользователю доступны дополнительные сведения.

Основные выходные параметры и возможности сайта по предоставлению данных о социально-трудовой обстановке:

— ежедневная актуальная информация о действиях и мероприятиях, проводимых отраслевыми, территориальными и первичными профсоюзными организациями РФ, ОГВ, ОМСУ, правоохранительной системой по защите трудовых прав работников;

— достоверные и свежие данные о протестах работников и профсоюзом в зарубежных странах;

- обзор текущих решений и постановлений Правительства РФ в социально-трудовой сфере, информация о развитии ТОСЭР и моногородов, о деятельности РТК;

- последние новости о законодательных инициативах, работе межфракционной группы «Солидарность», законах, принимаемых в сфере развития социально-трудовых отношений;

- деятельность по контролю за соблюдением трудового законодательства и защите прав участников трудовых отношений со стороны надзорных и правоохранительных ведомств федерального и регионального уровня;

- более 500 пользователей базой данных о конфликтах.

Автоматизированная система сбора и обработки информации располагает базой данных о более чем 750 социально-трудовых конфликтах, зарегистрированных в РФ в 2012–2017 годах. Совокупность данных о зарегистрированных конфликтах, по которым ведется наблюдение, позволяет НМЦ выпускать широкую линейку информационно-аналитических материалов;

- 52 еженедельных информационных бюллетеня в год о текущем развитии социально-трудовой обстановки в РФ с разделами: карта СТК в субъектах РФ и напряженность социально-трудовых отношений по событиям; события, указывающие на потенциальные СТК, развитие актуальных конфликтов; социально-трудовая обстановка в моногородах; события, указывающие на возможный рост социальной напряженности в субъектах РФ; характеристики актуальных СТК. Бюллетень предоставляется зарегистрированным пользователям на специальных условиях — безвозмездно;

- 12 ежемесячных информационно-аналитических бюллетеней в год с обзором социально-трудовой обстановки в РФ, характеристиками каждого СТК, прогнозом и оценкой масштабов и возможного ущерба. Разделы: карта СТК в субъектах РФ с указанием динамики напряженности социально-трудовых отношений; характеристики СТК (территориальные, отраслевые и т. д.); итоги завершившихся СТК; краткосрочные прогнозы изменения социально-трудовой обстановки; анализ наиболее резонансных СТК месяца;

- 3 ежеквартальных аналитических бюллетеня в год с временными, территориальными и отраслевыми данными о конфликтах, их содержательной и качественной характеристикой, итогами СТК и среднесрочным прогнозом развития социально-трудовых отношений в РФ;

- ежегодный итоговый анализ СТК в РФ с временными, территориальными и отраслевыми показателями СТК, их содержательной и качественной характеристикой, итогами СТК и прогнозом развития социально-трудовых отношений в РФ на ближайшее полугодие (в приложении 4

приведен один из обзоров состояния СТО в РФ по материалам ежегодного бюллетеня Центра);

— 3 ежеквартальных информационных бюллетеня с обзором социально-трудовой обстановки за рубежом с временными, территориальными и отраслевыми характеристиками трудовых протестов в ЕС, БРИКС, ЕАЭС, ШОС.

Текущая деятельность и перспективное развитие Центра предусматривают создание и совершенствование аналитического продукта для заинтересованных сторон (пользователей и партнеров проекта). Направленные материалы используются в целях, изложенных в вышеупомянутой концепции, применяются в общественном секторе (профсоюзы и пользователи), в секторе государственного управления (субъекты РФ, федеральные округа), правоприменительной и правоохранительной деятельности (прокуратуры, органы надзора).

Центр сотрудничает и регулярно направляет аналитические материалы и справки о состоянии социально-трудовых отношений, потенциалов и развития СТК в отраслях в следующие организации (более 470):

- отраслевые общероссийские профсоюзы ФНПР — 42 адреса;
- территориальные объединения организаций ФНПР — 80 адресов;
- Администрация Президента РФ и аппараты полномочных представителей Президента РФ в федеральных округах — 8 адресов;
- администрации субъектов РФ — 41 адрес;
- Генеральная прокуратура РФ и прокуратуры субъектов РФ — 49 адресов;
- государственные инспекции по труду субъектов РФ — 47 адресов;
- индивидуальные подписчики сайта — 213 адресов.

По инициативе ФНПР и СПбГУП НМЦ ежегодно проводит международные научно-практические конференции в целях поиска и выработки оптимальных механизмов урегулирования и предотвращения социально-трудовых конфликтов посредством развития социального партнерства. В работе принимают участие представители социальных партнеров (профсоюзов, работодателей и органов государственной власти), эксперты, ученые и специалисты по теме конфликтологии в сфере труда из Российской Федерации и из-за рубежа, представители федеральных и региональных органов государственной власти, непосредственно вовлекавшихся в разрешение социально-трудовых конфликтов, представители Международного бюро труда, Международной конфедерации профсоюзов, представители организаций работников и работодателей из зарубежных стран, преподаватели, студенты и аспиранты российских и зарубежных вузов.

## ЛИТЕРАТУРА

*Александров Ф. О.* Социально-трудовой конфликт: смысл, значение, институты урегулирования / Ф. О. Александров, И. Г. Постоленко // Современная конфликтология: пути и средства содействия развитию демократии, культуры мира и согласия : тез. докл. и выступ. на II Междунар. конгр. конфликтологов, Москва–Санкт-Петербург, 30 сентября — 2 октября 2004 г. — СПб. : Наука, 2004. — С. 249–252.

*Александрова Е. В.* Социально-трудовые конфликты: пути их разрешения / Е. В. Александрова. — М., 1993.

*Амелин В. Н.* Забастовка: действия профсоюзного комитета в разрешении трудового конфликта / В. Н. Амелин. — М.: Профиздат, 1991.

*Ансофф И. Х.* Стратегическое управление : пер. с англ. / И. Х. Ансофф. — М.: Экономика, 1989.

*Антопша Н. В.* Социально-экономический конфликт: проблемы диагностики : дис. ... канд. социол. наук. / Н. В. Антопша. — М., 1995.

*Анцупов А. Я.* Российская конфликтология : Указатель 1555 диссертаций отечественных ученых (1949–2012 годы) / А. Я. Анцупов. — М. : ТАСТ, 2013.

*Анцупов А. Я.* Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. — СПб. : Питер, 2009.

*Анцупов А. Я.* Конфликтология / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. — М. : ЮНИТИ, 2000.

*Анцупов А. Я.* Введение в конфликтологию. Как предупреждать и разрешать межличностные конфликты / А. Я. Анцупов [и др.]. — Ужгород, 1995.

*Атоян А. Д.* Конфликтология: конспект лекций / А. Д. Атоян. — М., 2010.

*Бабосов Е. М.* Конфликтология / Е. М. Бабосов. — Минск, 2000.

*Барсукова С. Ю.* Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего — к частному и разному / С. Ю. Барсукова, В. И. Герчиков. — Новосибирск, 1997.

*Бергер П.* Капиталистическая революция (50 тезисов о процветании, равенстве и свободе) / П. Бергер. — М., 1994.

*Блау П. М.* Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель / П. М. Блау // Американская социологическая мысль. — М., 1994.

*Богданов Ю.* Трудовые споры. Правозащитная работа профсоюза / Ю. Богданов. — М. : Социальная защита, 2000.

*Большаков А. Г.* Конфликтология организаций : учеб. пособие / А. Г. Большаков, О. Ю. Несмелова. — М., 2001.

*Боришполец К.* Методы, методики и продукты прикладного анализа международных отношений / К. Боришполец // Международные отношения: социологические подходы. — М., 1998.

*Бородкин Ф. М.* Внимание, конфликт! / Ф. М. Бородкин [и др.]. — Новосибирск, 1989.

*Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер // Вебер М. Избранные произведения / под ред. Ю. Н. Давыдова. — М., 1990.

*Вершинин М. С.* Конфликтология: конспект лекций / М. С. Вершинин. — СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2000.

*Ворожейкин И. Е.* Конфликтология: учебник / И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. — М. : ИНФРА-М, 2004.

Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы. — М. : М-во труда РФ. Упр. анализа и мониторинга. — 1996. — Янв.–авг.

*Гайденко П. П.* История и рациональность / П. П. Гайденко, Ю. Н. Давыдов. — М., 1991.

*Гидденс Э.* Социология / Э. Гидденс. — М., 1999.

*Гидденс Э.* Устроение общества: Очерк теории структуризации / Э. Гидденс. — М., 2005.

*Гидденс Э.* Элементы теории структуризации / Э. Гидденс // Современная социальная теория: Бурдье, Гидденс, Хабермас / под ред. А. В. Леденевой. — Новосибирск, 1995.

*Глухова А. В.* Политические конфликты: основания, типология, динамика / А. В. Глухова. — М., 2000.

*Гришина Н. В.* Закономерности возникновения межличностных производственных конфликтов : дис. ... канд. психол. наук / Н. В. Гришина. — Л., 1978.

*Данакин Н. С.* Конфликты и технология их преодоления / Н. С. Данакин [и др.]. — Белгород, 1996.

*Дарендорф Р.* Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / Р. Дарендорф. М. : Рос. полит. энциклопедия (РОССПЭН), 2002.

*Дарендорф Р.* Тропы из утопии. Работы по теории и истории социологии / Р. Дарендорф. — М. : Праксис, 2002.

*Деревянченко А. А.* Конфликты в социально-трудовой сфере реформируемой России: некоторые аспекты деятельности профсоюзных организаций в условиях смены собственника на предприятии / А. А. Деревянченко, А. Н. Крестьянинов, В. И. Сперанский. — М. : Изд-во Акад. труда и соц. отношений, 2003.

*Дмитриев А. В.* Введение в общую теорию конфликтов. (Юридическая конфликтология. Ч. 1) / А. В. Дмитриев [и др.]. — М., 1993.

*Долгопятова Т. Г.* Российские предприятия в переходной экономике: экономические проблемы и поведение / Т. Г. Долгопятова. — М., 1995.

*Дридзе Т. М.* Социальная коммуникация и культура в эквантропологической парадигме / Т. М. Дридзе // ТВ в контексте конфликтологии. — М., 1997. — Вып. 1.

*Дудченко В. С.* Онтосинтез конфликта / В. С. Дудченко // Социологические исследования. — 1996. — № 10.

*Ершов А. А.* Личность и коллектив (межличностные конфликты в коллективе, их разрешение) / А. А. Ершов. — Л. : Знание, 1976.

*Жуков В. З.* Развитие представлений о противоречиях социализма в советской научной литературе / В. З. Жуков // Актуальные проблемы диалектического материализма. — М., 1982.

*Зайдельман Р.* Теории конфликтов и мира: концепции, подходы и методы / Р. Зайдельман // Этнические и региональные конфликты в Евразии. Кн. 3 : Международный опыт разрешения этнических конфликтов. — М., 1997.

*Зайцев А. К.* Социальный конфликт / А. К. Зайцев. — М. : Academia, 2016.

*Зайцев А. К.* Социально-трудовой конфликт — это норма / А. К. Зайцев // Социологические исследования. — 1993. — № 8.

*Зайцев А. К.* Социальный конфликт на предприятии / А. К. Зайцев. — Калуга, 1993.

*Здравомыслов А. Г.* Социология конфликта: Россия на путях преодоления кризиса / А. Г. Здравомыслов. — М., 1995.

*Зеркин Д. П.* Основы конфликтологии: курс лекций / Д. П. Зеркин. — Ростов н/Д : Феникс, 1998. (Сер. «Учебники и учебные пособия»).

*Кабалина В. И.* Мнение о конфликте и конфликт мнений / В. И. Кабалина [и др.] // Социологические исследования. — 1991. — № 2.

*Катальников В. Д.* Проблемы социальной защиты наемных работников и роль профсоюзов / В. Д. Катальников // Вестник Южно-Российского гос. техн. ун-та. — 2012. — № 2.

*Катульский Е. Д.* Регулирование трудовых отношений в переходный период к рыночной экономике : автореф. дис. ... д-ра экон. наук / Е. Д. Катульский. — М., 1996.

*Кацва А. М.* Развитие забастовочного движения и иных форм коллективного протеста в современной России: истоки, динамика и особенности / А. М. Кацва // Современная конфликтология: пути и средства содействия развитию демократии, культуры мира и согласия : тез. докл. и выступ. на II Международ. конгр. конфликтологов, Москва–Санкт-Петербург, 30 сентября — 2 октября 2004 г. — СПб. : Наука, 2004. — С. 252–255.

*Клейнер Г. Б.* Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность / Г. Б. Клейнер, В. Л. Тамбовцев, Р. М. Качалов. — М., 1997.

*Ковалев А. Г.* Конфликты в трудовом коллективе и пути их разрешения / А. Г. Ковалев // Психологический журнал. — 1983. — № 4.

*Козер Л.* Функции социального конфликта / Л. Козер. — М., 2000.

Конфликтология для XXI века: наука–образование–практика : материалы Санкт-Петерб. междунар. форума. — М. : Филос. фак. СПбГУ, 2015.

Концепция национальной безопасности в Российской Федерации // Независимое военное обозрение. — 2000. — № 1.

*Коуз Р.* Фирма, рынок и право / Р. Коуз. — М.: Дело, 1993.

*Кравченко А. И.* Прикладная социология и менеджмент / А. И. Кравченко. — М., 1995.

*Красовский Ю. Д.* Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы (на материалах 120 российских компаний) / Ю. Д. Красовский. — М., 1997.

Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях / под ред. Н. И. Лапина. — М., 1995.

*Крюкова Т. В.* Основы теории принятия решений в конфликте: учеб. пособие / Т. В. Крюкова. — М.: Фонд развития конфликтологии, 2016.

*Кудряцев В. Н.* Проблемы и перспективы российской конфликтологии / В. Н. Кудряцев // Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. — М. — 1994. — № 7.

*Куракин А.* Мониторинг / А. Куракин. — М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2014.

*Лебедева М. М.* Вам предстоят переговоры / М. М. Лебедева. — М., 1993.

*Левевер В. А.* Алгебра конфликта / В. А. Левевер. — М.: КомКнига, 2009.

*Литвак М.* Психологический вампиризм: учеб. пособие по конфликтологии / М. Литвак. — М.: Феникс, 2015.

*Лукашевич Н. В.* Тезаурусы в задачах информационного поиска / Н. В. Лукашевич. — М.: Изд-во МГУ, 2011.

*Лукин Ю. Ф.* Глобальный социум самоуправляемых общин: моногр. / Ю. Ф. Лукин. — Архангельск, 2006.

*Лукин Ю. Ф.* Из истории сопротивления тоталитаризму в СССР (20–80-е годы) / Ю. Ф. Лукин. — М., 1992.

*Макаров Е. И.* Трудовые конфликты: история, теория, методы мониторинга: учеб. пособие / Е. И. Макаров, Д. В. Лобок. — СПб.: СПбГУП, 2014. — Вып. 54. (Б-ка гуманитар. ун-та).

*Макаров Е. И.* Применение официальной статистической информации для мониторинга, анализа и прогнозирования социально-трудовых конфликтов в Российской Федерации / Е. И. Макаров, О. Н. Никифоров // Финансы и бизнес. — 2014. — № 4. — С. 90–96.

*Максимова В. Ф.* Микроэкономика / В. Ф. Максимова. — М., 1996.

*Мангейм Дж. Б.* Политология: методы исследования / Дж. Б. Мангейм, Р. К. Рич. — М., 1997.

*Маркс К.* Экономическо-философские рукописи / К. Маркс // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — М., 1955. — Т. 9.

Материалы круглых столов по проблемам конфликтологии // Социологические исследования. — 1991. — № 1, 2; 1993. — № 9, 11; 1994. — № 3.

*Мельниченко Р. Г.* Медиация: учеб. пособие / Р. Г. Мельниченко. — М.: Дашков и К°, 2014.

*Нечипоренко Л. А.* Буржуазная «социология конфликта» / Л. А. Нечипоренко. — М., 1982.

*Новосельцев В. И.* Системная теория конфликта / В. И. Новосельцев. — М. : Майор, 2011.

*Оболонский Ю. В.* Психологическая реальность конфликта / Ю. В. Оболонский. — М. : Психотерапия, 2013.

*Олимпиаева И. Б.* Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования / И. Б. Олимпиаева. — М. : Центр независимых социол. исслед., 2010.

*Парето В.* О применении социологических теорий / В. Парето // Социологические исследования. — 1995. — № 10. — С. 142–148.

*Поленова Т. П.* Управление скандалом. Популярная конфликтология в семье и на работе / Т. П. Поленова. — М. : Наука, 2008.

Политическая наука на рубеже веков: проблемно-тематический сборник / ИНИОН РАН. — М., 2000.

*Пригожин А. И.* Анатомия организационного конфликта / А. И. Пригожин // Организация: системы и люди. — М., 1983.

*Рукавишников В. О.* Социальная напряженность / В. О. Рукавишников // Диалог. — 1990. — № 8.

*Руткевич М. Н.* Диалектика и социология / М. Н. Руткевич. — М., 1980.

*Саати Т.* Аналитическое планирование. Организация систем / Т. Саати, К. Кернс. — М., 1991.

*Светлов В. А.* Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов / В. А. Светлов. — М. : Либроком, 2013.

*Сельченко К. В.* Прикладная конфликтология / К. В. Сельченко. — М. : Харвест, 2009.

*Сенников Н. М.* О правовых основаниях организации и проведения профсоюзами публичных протестных мероприятий как способа разрешения трудовых конфликтов и возможности их ограничения государством / Н. М. Сенников // Трудовое право. — 2008. — № 10.

*Смаль С. В.* История социально-трудовых конфликтов / С. В. Смаль [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Режим доступа: [http://www.gup.ru/newumk/manuals/KFHome/KonfDept/istrk/UMK\\_istrk\\_b\\_14/index.html](http://www.gup.ru/newumk/manuals/KFHome/KonfDept/istrk/UMK_istrk_b_14/index.html)

*Смаль С. В.* Реформирование пенсионного законодательства в современной России как источник будущих конфликтов в социально-трудовой сфере / С. В. Смаль // Социально-трудовые конфликты в Российской Федерации: выявление, урегулирование, предотвращение : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 16–17 октября 2014 г. — СПб. : СПбГУП, 2015.

Современная американская социология. — М., 1994.

*Сорокин П. А.* Социальная стратификация и мобильность / П. А. Сорокин // Человек, цивилизация, общество. — М., 1992.

Социальная ответственность власти и бизнеса : сб. ст. / сост. Н. П. Залынский. — Архангельск : Поморский ун-т, 2014.

Социальный конфликт: современные исследования : рефератив. сб. / ИНИОН АН СССР. — М., 1991.

Социальный протест и трудовой конфликт на российских предприятиях / под ред. В. В. Козловского. — СПб., 1999.

Социологическая энциклопедия : в 2 т. / рук. науч. проекта Г. Ю. Семигин. — М., 2003.

*Степанов Е. И.* Актуальные проблемы методологического обеспечения конфликтологических исследований / Е. И. Степанов // Современная конфликтология: пути и средства содействия развитию демократии, культуры мира и согласия : тез. докл. и выступ. на II Междунар. конгр. конфликтологов, Москва—Санкт-Петербург, 30 сентября — 2 октября 2004 г. — СПб. : Наука, 2004. — С. 16–20.

*Степанов Е. И.* Современная конфликтология: общие подходы к моделированию, мониторингу и менеджменту социальных конфликтов / Е. И. Степанов. — М. : ЛКИ, 2012.

*Стрелков Ю. П.* Влияние профсоюзов на разрешение сложных кризисных ситуаций на крупных предприятиях (на примере г. Пикалево) / Ю. П. Стрелков // Труд и социальные отношения. — 2011. — № 4.

Теория и методы в социальных науках / под ред. С. Ларсена. — М., 2003.

*Трунова Н. П.* Управление разрешением социально-экономических конфликтов в российских фирмах : дис. ... канд. социол. наук / Н. П. Трунова. — М., 2000.

*Уткин Э. А.* Конфликтология. Теория и практика / Э. А. Уткин. — М. : Ассоциация авторов и писателей «Тандем» : ЭКСМОС, 2016.

*Фельдман Д. М.* Политология конфликта / Д. М. Фельдман. — М., 1998.

*Фролов С. Ф.* Социология: сотрудничество и конфликты / С. Ф. Фролов. — М., 1997.

*Цыганков П. А.* Теория международных отношений / П. А. Цыганков. — М., 2002.

*Чумиков А. Б.* Управление конфликтом / А. Б. Чумиков. — М., 1995.

*Шабанов Л. В.* Гендерные особенности стилей поведения в условиях социально-трудовых конфликтов / Л. В. Шабанов // Молодой ученый. — 2015. — № 6. — С. 765–767.

*Шабанов Л. В.* Соотношение экономического и политического факторов в трансформации социально-трудовых конфликтов современной России / Л. В. Шабанов // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. — Тамбов, 2015. — № 2.

*Шаленко В. Н.* Исследование конфликтных ситуаций в первичном производственном коллективе и путей их разрешения : дис. ... канд. филос. наук / В. Н. Шаленко. — М., 1980.

*Шаленко В. Н.* Конфликты в трудовых коллективах / В. Н. Шаленко. — М., 1992.

*Шейнов В. П.* Управление конфликтами / В. П. Шейнов. — М. : Питер, 2014.

*Шеллинг Т.* Стратегия конфликта / Т. Шеллинг. — М. : ИРИСЭН, 2007.

*Шершнева Е. Л.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России / Е. Л. Шершнева, Ю. Фельдхофф. — СПб., 1999.

*Щедровицкий Г. П.* Смысл и значение / Г. П. Щедровицкий // Щедровицкий Г. П. Избранные труды. — М., 1995.

Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. — М., 1996.

Энциклопедический социологический словарь. — М. 1995.

*Aron R.* Peace and War. A Theory of International Relations / R. Aron. — Florida, 1981.

*Boulding K.* Conflict and Defence. A general theory / K. Boulding. — N. Y. : Harper&Brothers, 1962.

*Clarke S.* Post-Communism and the Emergence of Industrial Relations in the Workplace / S. Clarke, P. Fairbrother // New Frontiers in European Industrial Relation / eds. R. Human, A. Femer. — Oxford, 1994.

Contemporary Political Analysis / ed. by J. C. Charlcsworth. — N. Y., 1977.

Economic Security for a Better World. — Geneva : International Labor Office, 2004.

*Fahly J.* Research Methods in International Relations / J. Fahly, N. Fahly // International Relation Theory / eds. A. Groom, C. Mitchell. — L., 1978.

*Green G. D.* Industrial Relations / G. D. Green // Text and Case Studies. — 1994.

*Hisrich R. D.* Entrepreneurship: Sterling, Developing and Managing a New Enterprise / R. D. Hisrich, M. P. Peters. — Homewood ; Boston ; Irving, 1989.

Longman Dictionary of Business English. — L., 1992.

*Moerel H.* The Study of Labour relations / H. Moerel // Labour Relations in Transition / ed. by H. Moerel. — 1994.

*Litan R. E.* Law and Policy in the Age of the Internet / R. E. Litan // Duke Law Journal. — 2001 [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Режим доступа: [www.lawduke.edu/journals/dlj/articles/dlj50pl\(4\)45.htm](http://www.lawduke.edu/journals/dlj/articles/dlj50pl(4)45.htm).

*Saaty T. L.* The Analytical Hierarchy process / T. L. Saaty. — N. Y., 1980.

*Salomon M. W.* Industrial Relations: Theory and Practice / M. W. Salomon. — L., 1987.

*Wheeler H. N.* Industrial Conflict. An Integrative Theory / H. N. Wheeler — Columbia : University of South Carolina Press, 1985.

*Williamson D. E.* The Economic Institution of Capitalism / D. E. Williamson. — N. Y. : Free Press, 1985.

*Young O. R.* Systems of Political Science / O. R. Young // Politics and Nature of Approaches to Analysis. — Princeton, 1967.

# ПРИЛОЖЕНИЯ

## Приложение 1 ОБЩАЯ ТИПОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

Основание деления	Члены деления
1. По субъектам конфликтного взаимодействия	— межличностные; — между личностью и группой; — межгрупповые
2. По сферам жизнедеятельности общества, в которых конфликт проявляется в наибольшей степени	— проявляющиеся в социальной сфере; — проявляющиеся в политической сфере; — проявляющиеся в экономической сфере; — проявляющиеся в духовной сфере
3. По функциональной значимости	конструктивные и деструктивные
4. По степени интенсивности конфликта	— низкой интенсивности; — средней интенсивности; — высокой интенсивности
5. По предмету конфликта	— материальные и духовные
6. По реалистичности предмета конфликта	реалистические и нереалистические
7. По проявлению	— скрытые; — частично скрытые/открытые; — открытые
8. По длительности	— кратковременные; — продолжительные; — затяжные
9. По организованности конфликта	стихийные и организованные
10. По типам противоречия, лежащего в основе конфликта	антагонистические и неантагонистические
11. По распространенности конфликтного взаимодействия	— местные — региональные — глобальные
12. По степени разработанности нормативных способов разрешения	— конфликты без нормативных механизмов; — нормативное регулирование конфликтов осуществляется частично; — полностью институционализированные конфликты
13. По приоритетности	основные и неосновные
14. По отношению к явлению	внутренние и внешние
15. По характеру подчиненности между оппонентами	— горизонтальные; — вертикальные; — диагональные
16. По применению насилия	— насильственные и ненасильственные
17. По эмоциональной вовлеченности	— эмоционально вовлеченные; — эмоционально не вовлеченные

## Приложение 2 СТРУКТУРА РУБРИКАТОРА АССОИ

Формы СТК	<ul style="list-style-type: none"> <li>— СТК по праву           <ul style="list-style-type: none"> <li>■ коллективный трудовой спор</li> </ul> </li> <li>— СТК по интересам</li> </ul>
Протестные действия работников в ходе СТК	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Пикет:           <ul style="list-style-type: none"> <li>— одиночный;</li> <li>— групповой;</li> <li>— многочисленный;</li> <li>— сидячий;</li> <li>— пикетирование здания:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• администрации предприятия;</li> <li>• органов власти</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>■ Перекрытие трассы           <ul style="list-style-type: none"> <li>— федеральной;</li> <li>— ведущей к предприятию</li> </ul> </li> <li>■ Блокирование здания           <ul style="list-style-type: none"> <li>— администрации предприятия;</li> <li>— органов власти</li> </ul> </li> <li>■ Голодовка</li> <li>■ Митинг</li> <li>■ Акция протеста</li> <li>■ Отказ от выполнения трудовых обязанностей</li> <li>■ Коллективное обращение работников</li> <li>■ Коллективное увольнение работников в знак протеста:           <ul style="list-style-type: none"> <li>— угроза коллективным увольнением работников в знак протеста;</li> <li>— подача заявления об увольнении в знак протеста</li> </ul> </li> <li>■ Забастовка:           <ul style="list-style-type: none"> <li>— итальянская, работа по правилам, сидячая на рабочем месте;</li> <li>— стихийная;</li> <li>— кратковременная (длительность до одной смены);</li> <li>— незаконная (без соблюдения регламента гл. 61 Трудового кодекса);</li> <li>— бессрочная (длительность забастовки организаторами не определена);</li> <li>— массовая (участники принадлежат к различным предприятиям);</li> <li>— всеобщая (национального, межотраслевого масштаба);</li> <li>— политическая (выдвинуты политические требования);</li> <li>— локальная (в пределах подразделения, части предприятия, организации);</li> <li>— отраслевая (в пределах всей или части отрасли);</li> <li>— межрегиональная (более одного региона);</li> <li>— предупредительная</li> </ul> </li> <li>■ Угроза забастовки</li> </ul>

Продолжение табл.

<p>Действия работодателя в ходе СТК</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Уступки, согласие с требованиями работников</li> <li>■ Подписание соглашения, заключение коллективного договора</li> <li>■ Наем штрейкбрехеров</li> <li>■ Давление на профсоюзные организации:             <ul style="list-style-type: none"> <li>— отказ от перечисления профсоюзных взносов;</li> <li>— непредоставление профсоюзу помещения на территории предприятия;</li> <li>— отказ от предоставления помещения для профсоюзной деятельности на территории предприятия;</li> </ul> </li> <li>— увольнение профсоюзных лидеров (активистов);</li> <li>— давление, иное воздействие на профсоюзных лидеров (активистов).</li> <li>■ Отказ от переговоров (с работниками, профсоюзом)</li> <li>■ Отказ от выполнения соглашения</li> <li>■ Отказ от удовлетворения требования (работников, профсоюза)</li> <li>■ Привлечение к участию в конфликте негосударственных охранных предприятий</li> <li>■ Привлечение правоохранительных органов</li> <li>■ Обращение в суд, прокуратуру</li> <li>■ Использование административного ресурса органов МСУ</li> <li>■ Принуждение работников к увольнению по собственному желанию</li> <li>■ Выдвижение работодателем ультиматума о прекращении работниками протестных действий</li> <li>■ Отправление работников в неоплачиваемый отпуск</li> </ul>
<p>Примирительная процедура в ходе СТК</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Трудовой арбитраж</li> <li>■ Примирительная (согласительная) комиссия</li> <li>■ Трехсторонняя комиссия</li> </ul>
<p>Причины СТК</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Заработная плата:             <ul style="list-style-type: none"> <li>— невыплата заработной платы:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>• частичная невыплата заработной платы;</li> <li>• полная невыплата заработной платы;</li> </ul> </li> <li>— низкий уровень оплаты труда;</li> <li>— отсутствие индексации оплаты труда:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>• отсутствие индексации заработной платы, предусмотренной коллективным договором;</li> </ul> </li> <li>— изменение системы оплаты труда;</li> <li>— невыплата надбавок, доплат и компенсаций:                 <ul style="list-style-type: none"> <li>• стимулирующие выплаты;</li> <li>• региональные надбавки;</li> <li>• северные надбавки;</li> <li>• за вредные и тяжелые условия труда;</li> <li>• за работу сверхурочно, в ночную смену, в выходные (праздничные) дни, за переработку;</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

Продолжение табл.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• компенсации, предусмотренные для возмещения расходов, понесенных при исполнении работы или по условиям договора;</li> <li>• за опасные условия труда;</li> <li>• за выслугу лет</li> <li>■ Невыплата расчета в связи с увольнением</li> <li>■ Оплата труда в неденежной форме</li> <li>■ Невыплата премиальных</li> <li>■ Снижение уровня оплаты труда</li> <li>■ Снижение покупательской способности заработной платы из-за инфляции</li> <li>■ Нарушение условий труда:       <ul style="list-style-type: none"> <li>— режим рабочего времени:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• изменение продолжительности рабочего времени и времени отдыха;</li> <li>• изменение графика сменности;</li> <li>• сокращение продолжительности рабочей недели;</li> </ul> </li> <li>— вредные условия труда;</li> <li>— неудовлетворительное медицинское обслуживание, отсутствие проф. медосмотров;</li> <li>— непредоставление ежегодного отпуска, отпуска за выслугу лет;</li> <li>— опасные условия труда;</li> <li>— непредоставление дополнительного отпуска за вредные и опасные условия труда</li> </ul> </li> <li>■ Увольнение работников</li> <li>■ Сокращение работников</li> <li>■ Временная остановка производства работодателем</li> <li>■ Остановка работодателем производства на неопределенный срок</li> <li>■ Ликвидация предприятия (производства), учреждения, организации</li> <li>■ Невыполнение условий действующего коллективного договора</li> <li>■ Условия нового коллективного договора</li> <li>■ Применение работодателем аутстаффинга</li> <li>■ Препятствие осуществлению права на объединение в профсоюзы</li> <li>■ Препятствие деятельности профсоюзов со стороны работодателя</li> <li>■ Изменение организационно-правовой формы предприятия, организации (учреждения)</li> <li>■ Угроза банкротства предприятия</li> <li>■ Прохождение процедуры банкротства</li> <li>■ Перевод на срочный трудовой договор, расторжение бессрочного договора</li> <li>■ Наложение необоснованных взысканий, наказаний</li> </ul>
--	---

Продолжение табл.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Дискриминация по возрасту, стажу, полу, этнической или религиозной принадлежности</li> <li>■ Пенсионное обеспечение: <ul style="list-style-type: none"> <li>— недовольство размером пенсий;</li> <li>— лишение льготной пенсии;</li> <li>— невыплата пенсий</li> </ul> </li> <li>■ Социальное страхование: <ul style="list-style-type: none"> <li>— недовольство размером пособия по временной нетрудоспособности;</li> <li>— недовольство размером пособия по уходу за детьми;</li> <li>— недовольство размером пособия по безработице;</li> <li>— невыплата пособий по социальному страхованию</li> </ul> </li> <li>■ Реорганизация предприятия (учреждения, организации)</li> <li>■ Невыполнение взятых обязательств по трудоустройству бывших работников</li> <li>■ Оптимизация бюджетной сферы</li> <li>■ Введение контрактной системы в трудовые отношения</li> <li>■ Недовольство работников в связи с назначением руководителя</li> <li>■ Отсутствие у работников письменных трудовых договоров в соответствии с ТК РФ</li> <li>■ Невыполнение условий действующего отраслевого (тарифного) соглашения</li> <li>■ Невыполнение условий действующего регионального (трехстороннего) соглашения</li> </ul>
Участники СТК	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Профсоюзная организация</li> <li>■ Трудовые мигранты</li> <li>■ Работники, не организованные в профсоюз</li> <li>■ Бывшие работники</li> </ul>
Непротестные (другие) действия работников в ходе СТК	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Обращение к администрации (собственникам) предприятия</li> <li>■ Обращение в местные ОГВ (муниципальные, региональные)</li> <li>■ Обращение в Правительство РФ</li> <li>■ Обращение к Президенту РФ</li> <li>■ Обращение в Рострудинспекцию, другие государственные инстанции</li> <li>■ Обращение в прокуратуру</li> <li>■ Обращение в суд с иском заявлением</li> <li>■ Увеличение численности членов ППО</li> <li>■ Привлечение внимания СМИ (пресс-конференция)</li> <li>■ Выдвижение требований на собрании, заседании, конференции</li> </ul>

Продолжение табл.

Итоги СТК	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Отмена действий работодателя по решению суда</li> <li>■ Разработка нового коллективного договора с учетом требований работников</li> <li>■ Подписание коллективного договора</li> <li>■ Ликвидация предприятия</li> <li>■ Отказ сторон от взаимных претензий</li> <li>■ Повышение заработной платы</li> <li>■ Выплата долгов по заработной плате</li> <li>■ Частичная выплата долгов по заработной плате</li> <li>■ Возвращение работников в штат предприятия</li> <li>■ Трудоустройство сокращенных (уволенных) работников</li> <li>■ Увольнение работников</li> <li>■ Урегулирование конфликта в результате вмешательства ОГВ (МСУ)</li> <li>■ Удовлетворение исковых заявлений работников</li> <li>■ Введение процедуры конкурсного производства (наблюдение)</li> <li>■ Требования работников удовлетворены частично</li> <li>■ Требования работников оставлены без удовлетворения</li> <li>■ Требования бывших работников удовлетворены частично</li> <li>■ Требования бывших работников оставлены без удовлетворения</li> <li>■ Требования работников удовлетворены полностью</li> </ul>
Финансовое состояние объекта СТК	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Банкротство предприятия: <ul style="list-style-type: none"> <li>— наблюдение;</li> <li>— финансовое оздоровление;</li> <li>— внешнее управление;</li> <li>— конкурсное производство;</li> <li>— мировое соглашение</li> </ul> </li> </ul>
Действия ОГВ в ходе СТК	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Законодательная власть: <ul style="list-style-type: none"> <li>— принятие закона (законопроекта), постановления, подзаконного акта;</li> <li>— принятие решения (документа, акта) по существу конфликта</li> </ul> </li> <li>■ Исполнительная власть: <ul style="list-style-type: none"> <li>— участие в трехсторонней встрече (администрация предприятия, профсоюзы, ОГВ);</li> <li>— участие в работе трехсторонней комиссии по урегулированию конфликта;</li> <li>— обращение в правоохранительные органы;</li> <li>— уклонение уполномоченного лица от рассмотрения обращения;</li> <li>— государственный надзор за соблюдением трудового законодательства: <ul style="list-style-type: none"> <li>• проверка деятельности предприятия;</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>

Окончание табл.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• выдача предписания об устранении нарушений;</li> <li>• привлечение к ответственности в соответствии с федеральными законами РФ;</li> <li>• наложение штрафа;</li> <li>• направление материалов об административном правонарушении (АП) в суд;</li> <li>• направление материалов об административном правонарушении в прокуратуру;</li> <li>• увольнение руководителя предприятия (учреждения) вышестоящим органом под давлением работников</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Судебная власть и прокуратура: <ul style="list-style-type: none"> <li>— проведение прокурорской проверки;</li> <li>— вынесение представления прокуратуры;</li> <li>— возбуждение уголовного дела в отношении руководителя;</li> <li>— возбуждение административного дела в отношении руководителя;</li> <li>— наложение штрафа на руководителя;</li> <li>— возбуждение судопроизводства</li> </ul> </li> <li>■ Государственная поддержка предприятия: <ul style="list-style-type: none"> <li>— предоставление субсидий, налоговых льгот;</li> <li>— льготное кредитование (прямые и гарантированные займы);</li> <li>— обеспечение предприятия госзаказом</li> </ul> </li> </ul>
Порядок регулирования социально-трудовых отношений в регистрируемых СТК	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Действует коллективный договор</li> <li>■ Действует отраслевое (тарифное) соглашение</li> <li>■ Действует региональное (трехстороннее) соглашение</li> </ul>

### Приложение 3 СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНАЯ СХЕМА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА



### Приложение 4 ОБЗОР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В 2016 ГОДУ (По материалам годового анализа Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» СПбГУП)

Социально-экономическая обстановка в 2016 году по степени общей напряженности трудовых отношений оценивается экспертами Центра как кризисная с усиливающимися негативными тенденциями. В наблюдаемом периоде НМЦ зарегистрировал сообщения и события, содержащие информацию о социально значимых действиях сторон трудовых отношений, описывающих протекание 186 (2014 г. — 140 СТК, 2015 г. — 161 СТК) социально-трудовых конфликтов (далее — СТК).

Наибольшее количество СТК в 2016 году было зарегистрировано в Сибирском — 34 (18 %) и Дальневосточном — 30 (16 %) федеральных округах. Рост числа СТК составил 17 % по сравнению с прошлым годом и отмечен во всех

федеральных округах, кроме СЗФО. Наиболее конфликтными субъектами РФ в 2016 году, где регистрировалось наибольшее количество СТК, стали:

- Свердловская область (УФО) — 12 СТК;
- Приморский край (ДФО) — 12 СТК;
- Забайкальский край (СФО) — 10 СТК;
- Хабаровский край (ДФО) — 7 СТК;
- Республика Карелия (СЗФО) — 6 СТК.

СТК происходили в 58 (68 %) субъектах РФ (2015 г. — 52 (61 %), 2014 г. — 48 (56 %)). Свердловская область, Забайкальский край, Челябинская область и Приморский край три года подряд входят в десятку субъектов РФ с наибольшим количеством СТК. В 2016 г. Республика Карелия впервые вошла в первую пятерку регионов с высоким количеством СТК, а Забайкальский край за три года поднялся с восьмого места на третье. Следует отметить, что города РФ — субъекты Российской Федерации Москва (3 СТК) и Санкт-Петербург (1 СТК) не вошли в 2016 году в число субъектов с напряженными социально-трудовыми отношениями.

Исследуемые СТК в пределах месяцев 2016 года не имели выраженной цикличности, регулярности или иной зависимости. Самыми напряженными по количеству наблюдаемых СТК стали апрель (38 СТК) и март (35 СТК), а также май, октябрь, ноябрь (32 СТК). Распространение конфликтов по регионам страны заметно возросло. СТК протекали в 58 (68 %) субъектах РФ, что на 7 % больше, чем в предыдущем году. В 27 субъектах РФ не зафиксировано ни одного СТК (2014 г. — 37, 2015 г. — 33).

СТК был зафиксированы в пятнадцати отраслях экономики (2014 г. — 12 отраслей, 2015 г. — 14 отраслей). В отраслевом разрезе производственной и непроизводственной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными стали: обрабатывающие производства (52 СТК, 28 %), строительство (38 СТК, 20 %), ЖКХ (23 СТК, 12 %) и транспорт (21 СТК, 11 %). В течение трех последних лет отрасли обрабатывающих производств остаются наиболее конфликтными (2014 г. — 56 СТК (40 %), 2015 г. — 55 СТК (34 %)), хотя за последние два года относительная доля СТК в обрабатывающих производствах снижается из-за роста количества СТК в других отраслях экономики. В этом году отмечен рост количества СТК в строительстве, ЖКХ, образовании и снижении — на транспорте, в здравоохранении, добывающей промышленности. В отрасли обрабатывающих производств наиболее конфликтными продолжают оставаться производство пищевых продуктов, производство машин и оборудования, производство автомобилей, прицепов и полуприцепов, химическое производство.

По основанию конфликтных отраслей экономики можно выделить наиболее проблемные федеральные округа (по количеству СТК):

- обрабатывающие производства: ПФО — 14 СТК (27 % от общего количества СТК по отрасли), ЦФО — 9 СТК (17 %), ДФО — 7 СТК (13 %);
- строительство: ДФО — 8 СТК (21 % от общего количества СТК по отрасли), УФО — 8 СТК (21 %);

— ЖКХ: УФО — 7 СТК (30 % от общего количества СТК по отрасли), СФО — 5 СТК (22 %);

— транспорт: ДФО — 5 СТК (24 % от общего количества СТК по отрасли), ЦФО — 4 СТК (19 %).

СТК зафиксированы во всех отраслях реального сектора экономики. Наибольшее количество отраслей конфликты охватили в Сибирском (10 отраслей), Дальневосточном (8 отраслей) и Центральном (8 отраслей) федеральных округах. Второй год подряд СФО и ЦФО продолжают оставаться федеральными округами с максимальной отраслевой диверсифицированностью конфликтов. Средний уровень отраслевой диверсификации в федеральных округах (2016 г. — 7,1) продолжал расти (2014 г. — 5,8; 2015 г. — 6,6).

В отличие от 2015 года, когда ни одна из отраслей экономики не была затронута СТК, которые происходили бы во всех федеральных округах, в 2016 году таких отраслей стало 3 (обрабатывающие производства, строительство и транспорт).

В 2016 году впервые строительная отрасль заняла 2-е место в структуре распределения СТК в 5 федеральных округах, а в УФО — 1-е место.

В наблюдаемом периоде 117 СТК (63 %) протекали на предприятиях, в учреждениях и организациях, находящихся в частной собственности, 69 СТК (37 %) — в государственной и муниципальной собственности. В 2014 году данное соотношение было 91 СТК (65 %) — 49 СТК (35 %), в 2015 г. 107 СТК (66 %) — 54 СТК (34 %). Соотношение долей предприятий, находящихся в частной и государственной собственности, на которых были зафиксированы СТК, за три года практически не изменилось. В 2014 году наибольшая доля СТК в бюджетной сфере приходилась на образование (24 %) и муниципальные пассажирские перевозки (22 %), в 2015 году — на муниципальные пассажирские перевозки (28 %) и здравоохранение (26 %), в 2016 году — на муниципальные пассажирские перевозки (20 %) и образование (20 %). В 2016 году СТК в учреждениях (на предприятиях) государственной и муниципальной формы собственности были отмечены во всех федеральных округах без исключения.

Основными причинами подавляющего числа СТК были невыплаты заработной платы и ее низкий уровень, несмотря на то что данные направления были выделены как приоритетные для решения в «майских указах» Президента РФ.

105 СТК (56 %) зарегистрированы на крупных предприятиях численностью свыше 250 человек, значительно меньше — на средних предприятиях численностью от 100 до 250 человек — 59 СТК (32 %) и на малых предприятиях — 22 СТК (12 %). В бюджетной сфере СТК происходили в основном в учреждениях с малой численностью сотрудников (68 % от всех СТК на малых) и средних (46 % от всех СТК на средних). По сравнению с 2015 годом на 14 % выросла доля СТК на средних предприятиях и на 3 % на малых предприятиях. На крупных предприятиях доля СТК снизилась на 17 %. СТК на предприятиях численностью менее 15 человек в 2016 году не зарегистрированы. По сравнению с прошлым годом значительно снизилась доля СТК

на крупных предприятиях в обрабатывающих отраслях (на 28 %), в строительстве (на 14 %), на транспорте (на 8 %).

В 2016 году 151 СТК (81 %) носили локальный характер и протекали в пределах одного предприятия. 35 СТК (19 %) — развивались в масштабах отрасли. В 2016 году доля отраслевых конфликтов увеличилась по сравнению с 2015 годом на 2 %.

Наиболее резонансными отраслевыми СТК в прошедшем году стали:

— СТК в сфере здравоохранения: КГБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Владивостока» (Приморский край), МБУЗ «Станция скорой медицинской помощи г. Уфы» (Республика Башкортостан), БУЗ УР «Сарапульская городская инфекционная больница» (Удмуртская Республика), ФЛ ГУЧ «Республиканская станция переливания крови» г. Ухта (Республика Коми), МУЧ «2-я городская клиническая больница г. Ижевска» (Удмуртская Республика), ГБУЗ «Республиканская клиническая больница скорой медицинской помощи» МЗ РСО — Алалия (Республика Северная Осетия — Алалия), ГБУЗ «Николаевская ЦРБ» (Хабаровский край);

— СТК в образовательных учреждениях: ФГБОУ ВО «Иркутский национальный исследовательский технический университет» (Иркутская область), ФГБОУ ВО «Иркутский государственный аграрный университет им. А. А. Ежевского» (Иркутская область), учреждения РАН (РФ), общеобразовательные учреждения Джидинского района Республики Бурятия, ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный университет» (Ивановская область);

— СТК в транспортной отрасли: МПАТП МО г. Братска (Иркутская обл.), МУП «Экспресс» (Нижегородская область), МУП «Борисоглебск-автотранс» (Воронежская область), МУП «Трамвайно-троллейбусное управление» (Хабаровский край), МУП «ПАТП № 1», Комсомольск-на-Амуре (Хабаровский край).

На предприятиях с иностранным участием причинами возникновения СТК были невыплаты заработной платы, низкий уровень оплаты труда, нарушение условий труда. Следует отметить, что во всех СТК, связанных с иностранным капиталом, на стороне работников активное участие принимали профсоюзные организации различных уровней и профцентров.

Высокой степенью напряженности характеризовались СТК, протекавшие на градообразующих предприятиях — 10 СТК (5 %), и на предприятиях, проходящих различные стадии банкротства, — 33 СТК (18 %).

Основными причинами возникновения СТК в 2016 году стали: полная невыплата заработной платы, сокращение работников, низкий уровень оплаты труда. По сравнению с 2014 и 2015 годами структура основных причин возникновения СТК претерпела изменения:

— доля СТК, связанных с невыплатой заработной платы, выросла (более половины всех СТК в РФ на протяжении трех лет возникают из-за проблем с полной выплатой заработной платы);

— третий год подряд неуклонно растет доля СТК, причиной возникновения которых стало общее снижение уровня оплаты труда (отсутствие индексации, изменение системы оплаты труда, снижение уровня оплаты труда);

- снизилась доля СТК, возникших по причине нарушения условий труда;

- практически в три раза выросла доля СТК из-за ликвидации предприятий (производств), учреждений, организаций;

- выросло количество СТК по причинам, связанным с угрозой банкротства предприятий;

- выросла доля причин СТК, связанных с невыполнением условий действующего коллективного договора;

- в 2016 году отмечен рост числа СТК (на 3,2 %) по причинам, связанным с препятствованием деятельности профсоюзов со стороны работодателя.

Все СТК, зарегистрированные в 2016 году, имели социально-экономическую направленность. В ходе конфликтов, кроме устранения их основных причин, работники выдвигали следующие требования:

- увольнение руководства предприятия (учреждения) и расследование его деятельности;

- привлечение к ответственности лиц, ответственных за доведение предприятия до состояния финансовой несостоятельности;

- прекращение преднамеренного банкротства предприятия;

- обеспечение оборонного предприятия госзаказом;

- возрождение оборонной промышленности города;

- национализация предприятия;

- оказание градообразующим предприятиям государственной поддержки;

- введение народного контроля над деятельностью предприятия;

- выполнение отраслевых тарифных соглашений;

- понижение тарифов на проезд в муниципальном транспорте;

- присоединение предприятия к федеральному межотраслевому соглашению по автомобильному и городскому наземному транспорту;

- создание при правительстве республики согласительной комиссии по урегулированию конфликта;

- увеличение доли внутренних затрат на исследования и разработки, стимулирование бизнеса для поддержки науки, возвращение РАН научного руководства институтами.

Следует отметить, что в 2016 году, как и годом ранее, остается стабильно высоким количество требований работников, касающихся усиления роли государства в регулировании социально-трудовых отношений и контроля за соблюдением трудового законодательства. Политические требования работниками в ходе СТК не выдвигались.

Средняя продолжительность СТК в 2016 году составила 15 дней (2014 г. — 21 день, 2015 г. — 25 дней).

С 2016 года НМЦ «Трудовые конфликты» при изучении и анализе СТК приступил к их классификации и разделению на споры (СТК) по праву и споры (СТК) по интересам. К СТК по праву отнесены конфликты, возникшие по причинам, вызванным нарушением законных трудовых прав работников:

— невыплаты в срок и в полном размере заработной платы, предусмотренной трудовым договором или иным соглашением сторон;

— нарушения условий труда, в отношении которых установлены нормы, стандарты либо они предусмотрены действующим соглашением (коллективным договором);

— препятствования работодателем профсоюзной деятельности на предприятии.

К СТК по интересам отнесены конфликты, возникшие из-за противоречий по установлению новых или будущих условий коллективных трудовых отношений:

— невозможность заключения нового (продлонгирования ранее действовавшего, но завершившегося) коллективного соглашения;

— выдвижения требований работников по увеличению заработной платы, улучшению условий труда и тому подобных, если требуемое не определено законодательством РФ или действующим соглашением;

— сокращения (увольнения) работников, остановки производства работодателем, банкротства (ликвидации) предприятий;

— реорганизации учреждений (предприятий), оптимизации бюджетной сферы.

Если СТК возникает из-за нескольких причин и хотя бы одна из них относится к СТК по праву, то СТК классифицируется как СТК по праву.

В 2016 году 143 СТК (77 %) стали конфликтами по праву, 43 СТК были конфликтами по интересам (23 % от всех СТК в наблюдаемом периоде), что свидетельствует о низкой правовой и договорной культуре, преобладающей в сфере трудовых отношений. В 2015 году 111 СТК (69 %) были конфликтами по праву, 50 СТК — конфликтами по интересам (31 % от всех СТК в наблюдаемом периоде). Это же обстоятельство объясняет высокую активность ОГВ и правоохранительных структур в урегулировании СТК по праву, а также определяет средства и способы защиты работниками своих нарушенных трудовых прав.

В 42 СТК (23 % от общего количества СТК) работники для отстаивания трудовых прав начинали забастовку. В 18 СТК (10 %) — угрожали выйти на забастовку (в 4 СТК угроза забастовки переросла в забастовку), в 22 СТК (12 %) работники протестовали путем отказа от исполнения трудовых обязанностей в соответствии с правом, предусмотренным ст. 142 ТК РФ. В ходе СТК на АО «Лучегорский угольный разрез» (ДФО, Приморский край) после объявления забастовки была начата процедура коллективного трудового спора.

Основной причиной объявления забастовок и отказов от выполнения трудовых обязанностей стала полная невыплата заработной платы (55 СТК). Кроме невыплаты заработной платы, причиной забастовок также было общее снижение уровня оплаты труда (5 СТК).

В СТК, где известна численность участников и численность работающих на предприятии (34 СТК — 18 %), определена средняя вовлеченность

работников в СТК, которая в 2016 году составила 24 %. По сравнению с 2014 (21 %) и 2015 (18 %) годами средняя вовлеченность работников в СТК выросла.

Потери рабочего времени от забастовок и приостановлений работы составили в 2016 году около 20 900 человеко-дней (2014 г. — 25 800 человеко-дней, 2015 г. — 16 700 человеко-дней). Аппроксимация потерь на все забастовки и остановки работы позволяет оценить общие потери от СТК для экономики РФ в 52 250 человеко-дней.

В 2016 году, как и ранее, объединения работодателей конструктивных действий для разрешения конфликтов не предпринимали. Сохранилась тенденция давления со стороны работодателей на представляющие работников в ходе СТК первичные профсоюзные организации (2014 г. — 11 СТК (7,8 %), 2015 г. — 12 (7,5 %), 2016 г. — 13 СТК (6,9 %)).

В 70 СТК (38 %) интересы и трудовые права работников защищали профсоюзные организации различных уровней и профцентров. По сравнению с 2015 годом организованность работников в ходе СТК снизилась. Вместе с тем все СТК в сфере культуры, государственного управления, недвижимости, торговли проходили при активной поддержке и участии профсоюзных организаций.

Социальное партнерство в РФ представляет собой сложившуюся систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти и местного самоуправления. Анализ НМЦ «ТК» за последние 3 года показывает, что органы государственной власти всех уровней в качестве стороны социального партнерства играют все более заметную, а порой решающую роль в урегулировании СТК. Усиление роли государства в урегулировании СТК в РФ, применяемые подходы и механизмы социального партнерства, несомненно, требуют отдельного анализа и оценки, так как в 2014 году из 141 СТК ОГВ приняли участие в урегулировании 97 (69 %), в 2015 г. — из 160 СТК приняли участие в урегулировании 132 (79 %), а в 2016 г. эта цифра достигла 80 %. Наиболее активное участие в урегулировании СТК принимали ОГВ и ОМСУ в СКФО, ДФО и СЗФО, менее активными были ОГВ в УФО и ЦФО. ОГВ субъектов РФ активно включались в урегулирование СТК в СЗФО и ЮФО, ОМСУ — в СКФО, УФО и ПФО.

Следует отметить, что ОГВ федерального уровня принимали участие в урегулировании СТК, которые по оценке НМЦ «ТК» были отнесены к наиболее острым и резонансным:

— в моногородах: ОАО «АвтоВАЗагрегат» (Самарская область, ПФО), ОАО «ЕВРАЗ Качканарский горно-обогатительный комбинат» (Свердловская область, УФО), ООО «Дальнегорский химический комбинат Бор» (Приморский край, ДФО), ООО «Кингкоул Юг» (Ростовская область, ЮФО), ФЛ ОАО «БуряГЭСстрой» (Красноярский край, СФО);

— в обрабатывающих отраслях: ОАО «Завод “Автоприбор”» (Владимирская область, ЦФО), ОАО «Сергачский сахарный завод» (Нижегородская

область, ПФО), ОАО «Ржевский краностроительный завод» (Тверская область, ЦФО), ЗАО «Дормаш» (Орловская область, ЦФО);

— в строительной отрасли: ФГУП ГУСС «Дальспецстрой» при Спецстрое России (Хабаровский край, ДФО / Амурская область, ДФО), ООО «Сибстрой Формат» (Республика Хакасия, СФО);

— на транспорте: МУП «Метроэлектротранс» (Волгоградская область, ЮФО), ОАО «Донавиа» (Ростовская область, ЮФО), ФГУП «Махачкалинский морской торговый порт» (Республика Дагестан, СКФО);

— в электроэнергетике: КГУП «Примтеплоэнерго» (Приморский край, ДФО).

Надзорные органы (НО) особенно активно вмешивались в урегулирование СТК в УФО, СКФО и СФО, наименьшую активность проявили надзорные органы ЦФО, ЮФО и ПФО. Следует отметить, что в наиболее промышленно развитых регионах (ЦФО) и ОГВ, и надзорные ведомства были не активны. В СКФО конфликты наиболее результативно разрешались на местном уровне.

НМЦ «Трудовые конфликты» продолжает мониторинг социально-трудовой обстановки в моногородах Российской Федерации. В 2016 году в данных муниципальных образованиях зарегистрированы 32 СТК (17 % от общего числа СТК) на предприятиях 23 моногородов в 6 федеральных округах (13 СТК — в моногородах 1-й категории, 13 СТК — в моногородах 2-й категории, 6 СТК — в моногородах 3-й категории). СТК протекали в 14 субъектах РФ и 15 отраслях экономики. Наибольшее количество СТК произошло в следующих субъектах РФ: Свердловская область (6 СТК), Приморский край (5 СТК) и Самарская область (4 СТК). Наиболее конфликтными отраслями года стали: добыча металлических руд (4 СТК); химическое производство (4 СТК); ЖКХ (4 СТК); здравоохранение (4 СТК). СТК зафиксированы на предприятиях крупного (16 СТК), среднего (12 СТК) и малого (4 СТК) бизнеса.

Анализ социально-трудовой обстановки в моногородах за три года позволяет отметить ряд сформировавшихся тенденций:

— количество зарегистрированных СТК в моногородах за последние 2 года находится на одном уровне (2014 г. — 16 СТК (11 % от общего количества СТК), 2015 г. — 31 СТК (19 %), 2016 г. — 32 СТК (17 %));

— наибольший рост СТК в моногородах в 2016 году произошел в ДФО (2015 г. — 2 СТК, 2016 г. — 6 СТК). В СФО количество СТК в моногородах снизилось почти в 2 раза (2015 г. — 13 СТК, 2016 г. — 7 СТК);

— в основном СТК в моногородах происходят в добывающих и обрабатывающих отраслях (добыча металлических руд, химическое производство);

— доля СТК на градообразующих предприятиях (14 % от числа СТК в моногородах) значительно снизилась (2014 г. — 25 %, 2015 г. — 42 %);

— за весь период наблюдений основными причинами возникновения СТК стали полная невыплата заработной платы и сокращение (увольнение) работников;

— в 2016 году в моногородах увеличилось количество голодовок, пикетов, митингов, угроз протестных действий, угроз забастовок.

В течение 2016 года завершились 170 социально-трудовых конфликтов. 93 % СТК завершились полным или частичным удовлетворением требований работников. В 2016 году СТК по праву разрешались более результативно, чем СТК по интересам. По сравнению с 2015 годом в 2,7 раза снизилось количество СТК, завершившихся отказом от удовлетворения требований работников (с 19 до 7 %). Вместе с тем доля СТК, завершившихся полным удовлетворением требований работников, снизилась (с 34 до 26 %).

В течение всего 2016 года негативные тенденции, оказывающие непосредственное влияние на рост и напряженность в сфере социально-трудовых отношений, в экономике страны сохранялись.

Анализ имеющихся данных о социально-трудовых конфликтах, протекавших в 2016 году, позволяет с большой степенью достоверности сделать прогноз развития социально-трудовой обстановки в РФ на первое полугодие 2017 года. При сохранении сложившихся экономических условий будут продолжаться негативные тенденции в сфере социально-трудовых отношений.

В первом полугодии 2017 года уровень напряженности социально-трудовых отношений сохранится как в реальном секторе экономики, так и в сфере услуг, исключая финансовый сектор. Количество СТК сохранится на уровне предыдущего года. Основными причинами возникновения СТК прогнозируемо станут: невыплаты и задержки заработной платы, сокращения работников, банкротство предприятий. Вместе с тем к концу первого полугодия следует ожидать рост количества СТК по интересам с требованиями повышения заработной платы, ее индексации с учетом реального уровня инфляции. Наиболее конфликтными отраслями экономики станут: обрабатывающие производства (производство пищевых продуктов, машиностроение, приборостроение), строительство, транспорт, ЖКХ. Уровень социально-психологической напряженности в моногородах не изменится. Значительное количество СТК будет происходить в субъектах РФ ДФО, республиках Карелия и Хакасия, Свердловской области. Количество участников протестных действий будет умеренно расти, резонанс общественных акций протеста усилится.

Приведенный прогноз развития социально-трудовых отношений не учитывает влияние внешних по отношению к экономике Российской Федерации политических, экономических и военных факторов и основан исключительно на анализе полученных в результате мониторинга данных о социально-трудовых конфликтах, происходивших в 2016 году.

## Приложение 5

### АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ В РФ — ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2017 ГОДА

В течение первого полугодия 2017 года негативные тенденции, непосредственно влияющие на формирование и напряженность в сфере социально-трудовых отношений, в экономике страны сохранялись. Продолжающиеся кризисные явления оказывали давление и вели к дальнейшему ослаблению реального сектора экономики, снижению доступности кредитных ресурсов, сжатию объема оборотных средств, снижению деловой активности в целом, продолжали ухудшать экономическое положение предприятий в значительном количестве отраслей. Экономическое положение предприятий, завязанных на использование импорта, не улучшилось. Увеличение количества ликвидируемых предприятий, предприятий-банкротов, оптимизирующих производства и бизнес-процессы, вело к росту числа работников, высвобождаемых по сокращению и без гарантий дальнейшего трудоустройства. Замедление потребительского спроса из-за снижения доходов населения вело к дальнейшему снижению объема производства в ряде отраслей экономики, ориентированных на потребительский рынок.

Научно-мониторинговым центром «Трудовые конфликты» (НМЦ «ТК») в первом полугодии 2017 года зафиксированы 86 социально-трудовых конфликтов (далее — СТК).

Наибольшее количество СТК зарегистрировано в Сибирском — 17 (20 %), Центральном — 15 (17 %) и Северо-Западном — 14 (16 %) федеральных округах. По сравнению с первым полугодием 2016 года количество СТК (было 104 СТК) сократилось на 17 %. Рост числа СТК наблюдался в СФО, СЗФО и ЮФО, снижение — ЦФО, ПФО, УФО, ДФО и СКФО.

СТК были зарегистрированы во всех федеральных округах без исключения.

Наиболее конфликтными субъектами РФ в первом полугодии 2017 года, где регистрировалось наибольшее количество СТК, стали: Свердловская область (УФО) — 6 СТК; Москва (ЦФО) — 5 СТК; Приморский край (ДФО) — 4 СТК; Ростовская область (ЮФО) — 4 СТК. Свердловская область продолжает оставаться самым конфликтным субъектом РФ на протяжении 3 последних лет. СТК происходили в 47 (55 %) субъектах РФ, в аналогичном периоде 2016 года СТК протекали в 42 (49 %) субъектах РФ.

В первом полугодии 2017 года исследуемые СТК (в разрезе месяцев) не имели выраженной периодичности, регулярности или иной зависимости. Отмечаем только, что во втором квартале наблюдалось значительное снижение количества СТК в ЦФО и рост в ДФО.

Максимальное количество наблюдаемых СТК было зафиксировано в марте — 30 СТК, минимальное — в мае (21 СТК). Самым напряженными месяцами по количеству событий, определяющими уровень напряженности в разности СТК, стали март и июнь.

В отраслевом разрезе производственной и непроизводственной сфер экономической деятельности наиболее конфликтными отраслями в первом полугодии 2017 года стали: обрабатывающие производства (21 СТК, 24 %), транспорт (17 СТК, 21 %), строительство (14 СТК, 16 %). По сравнению с первым полугодием 2016 года уменьшилась доля СТК в обрабатывающих отраслях и строительстве.

Обрабатывающие производства и транспорт стали самыми конфликтными отраслями экономики за последние 3 года.

Следует отметить значительное снижение количества СТК по сравнению с прошлым годом в реформируемых бюджетных отраслях (здравоохранение, образование, социальная защита, управление).

В первом полугодии 2017 года СТК зафиксированы во всех отраслях реального сектора экономики. По сравнению с аналогичным периодом 2016 г. наблюдается рост отраслевой (2016 г. — 5,4; 2017 г. — 5,8) диверсификации СТК. Наибольшее количество отраслей конфликты охватили в Сибирском и Северо-Западном федеральных округах (9). Наиболее территориально распространенными стали конфликты в обрабатывающих производствах — 7 ФО, отраслях строительства и транспорта — 6 ФО. НМЦ «ТК» отмечает рост территориального охвата СТК в отраслях добывающей промышленности (2016 г. — 2; 2017 г. — 5).

В первом полугодии 2017 года 59 СТК (69 %) были зарегистрированы на предприятиях, в учреждениях и организациях, находящихся в частной собственности. По сравнению с аналогичным периодом 2016 года доля СТК на предприятиях (в организациях), находящихся в муниципальной и государственной собственности, снизилась на 7 %. Завершение реформирования бюджетных отраслей и прогресс в выполнении «майских указов» Президента РФ отразились на изменении распределения форм собственности в рамках СТК в 2017 году.

Большая часть СТК (54) развивалась на крупных предприятиях численностью свыше 250 человек (63 % СТК), существенно меньше — на средних (27 %) и малых (10 %) предприятиях. За последние 3 года сформировалась устойчивая тенденция к снижению доли СТК, происходящих на крупных предприятиях, и увеличение доли СТК на средних. СТК на предприятиях численностью менее 15 человек (микropредприятиях) за последние 3 года не регистрировались.

В наблюдаемом периоде 70 СТК (82 %) носили локальный характер и развивались в пределах одного предприятия. 16 СТК (18 %) — развивались в масштабах отрасли.

Экспертами НМЦ выделены наиболее резонансные отраслевые СТК в первом полугодии 2017 года:

— СТК в учреждениях образования: ФГБОУ ВПО «Ивановский государственный университет» (ЦФО, Ивановская область), ГБОУ СПО «Санкт-Петербургский издательско-полиграфический техникум» (СЗФО, Санкт-Петербург), ФГАОУ ВО «Дальневосточный федеральный университет»

филиал в г. Артеме (ДФО, Приморский край), ДОУ и ШОУ Петровск-Забайкальского района (СФО, Забайкальский край);

— СТК в транспортной отрасли: МУП «Сысертское АТП» (УФО, Свердловская область), ГУП ЧР «Чувававтотранс» (ПФО, Чувашская Республика — Чувашия), МПАТП МО г. Братска (СФО, Иркутская область), предприятия муниципального пассажирского транспорта Свердловской области (УФО, Свердловская область), ГУП «Ингушавтотранс» (СКФО, Республика Ингушетия), МУП «Челявавтотранс» (УФО, Челябинская область), МУП «Бийское трамвайное управление» (СФО, Алтайский край);

— СТК в сфере ЖКХ: МП г. Пскова «Комбинат благоустройства» (СЗФО, Псковская область), МУП «ЦКС» г. Кирова (Кировская область, ПФО), МУП «КБ 2000» (Республика Крым, ЮФО), МУП «Зеленстрой» г. Орла (Орловская область, ЦФО), МУП «Камызякское ЖКХ» (Астраханская область, ЮФО), МУП «Город» (Воронежская область, ЦФО), МУП г. Енисейска «Горкомсервис» (Красноярский край, СФО).

В СТК, где известна численность работающих на предприятии (учреждении) и количество участников конфликта (45 СТК — 51 %), определена средняя вовлеченность работников в СТК, которая составила 29 % (2016 г. — 19 %).

В 30 СТК (35 %) формами протестных действий работников стали забастовки и отказ от исполнения трудовых обязанностей (приостановление работы на основании ст. 142 ТК РФ). В тех случаях, когда были точно установлены продолжительность протестных действий и численность участников забастовок (19 СТК), экспертами НМЦ оценены потери рабочего времени. В первом полугодии 2017 года потери рабочего времени составили около 11 800 человеко-дней (2016 г. — около 10 100 человеко-дней). Отмечаем увеличение на 16 %. На протяжении трех последних лет потери рабочего времени от протестных действий работников в ходе СТК устойчиво растут.

Основными причинами социально-трудовых конфликтов в первом полугодии 2017 года стали: полная невыплата заработной платы, сокращение (увольнение) работников, общее снижение уровня оплаты труда и препятствование деятельности профсоюзов со стороны работодателя.

По сравнению с аналогичным периодом 2016 года основные причины возникновения СТК изменились: продолжается увеличение доли СТК, возникших по причине полной или частичной невыплаты заработной платы; увеличилась доля СТК, связанных с сокращением и увольнением работников; увеличилась доля СТК, связанных с нарушениями условий труда и техники безопасности.

НМЦ «ТК» особенно отмечает резкое увеличение доли СТК по сравнению с прошлыми годами, в которых работодатели активно и открыто препятствовали деятельности профсоюзов на предприятии, оказывали моральное и психологическое давление на членов профсоюзов, нарушая положения ФЗ от 12 января 1996 года № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все СТК, зарегистрированные в 2017 году, имели социально-экономическую направленность. Следует отметить, что, как и годом ранее, продолжает оставаться стабильно высоким количество требований работников по усилению роли государства в регулировании социально-трудовых отношений, контроля за соблюдением трудового законодательства и смены неэффективного менеджмента, действия которого привели к банкротствам и закрытию предприятий. Политические требования работниками в ходе СТК не выдвигались.

СТК, завершившиеся в первом полугодии 2017 года (74 СТК), имели следующую продолжительность: 26 СТК (35 % от числа завершенных) длились менее недели (22 СТК возникли из-за полной невыплаты заработной платы, 4 СТК начались по причине общего снижения уровня оплаты труда); 21 СТК (28 %) имели длительность до одного месяца (17 СТК — невыплата заработной платы, 4 СТК — сокращение (увольнение) работников); 22 СТК (30 %) — длились от 1 до 3 месяцев и были связаны с невыплатой заработной платы, снижением уровня оплаты труда, сокращением работников, препятствованием деятельности профсоюзов со стороны работодателя; 5 СТК (7 %) имели длительность свыше 3 месяцев и возникли по причине остановки производства, ликвидации предприятия и банкротства. Признаков застойности в конфликтах (начались в 2016 г. и не сопровождалась событиями в 2017 г.) не наблюдалось.

В первом полугодии 2017 года продолжилась сформировавшаяся за последние 3 года тенденция к снижению средней продолжительности СТК, возникших по причине невыплаты заработной платы — прежде всего из-за усиления роли и активности ОГВ всех уровней в их урегулировании.

В наблюдаемом периоде в 75 СТК (87 % от общего числа СТК) (2016 г. — 81 СТК (78 %)) работниками применялись разнообразные формы протестных (общественных) действий. По сравнению с аналогичным периодом 2016 года увеличилось количество забастовок и несанкционированных акций протеста; незначительно снизилось количество митингов, пикетов, угроз забастовки, отказов от выполнения трудовых обязанностей.

Причинами забастовок и отказов от выполнения трудовых обязанностей стали полная невыплата заработной платы (26 СТК), общее снижение уровня оплаты труда (2 СТК) и увольнение (сокращение) работников — 2 СТК.

НМЦ «Трудовые конфликты» при изучении и анализе СТК осуществляет их классификацию, разделяя на споры (СТК) по праву и споры (СТК) по интересам. К СТК по праву отнесены конфликты, возникшие по причинам, вызванным нарушением законных трудовых прав работников. К СТК по интересам отнесены конфликты, возникшие из-за противоречий по установлению новых или будущих условий коллективных трудовых отношений. Если СТК возникает из-за нескольких причин и хотя бы одна из них относится к спору по праву, то конфликт классифицируется как СТК по праву.

Отмечаем, что в первом полугодии 2017 года 67 СТК (78 %) стали конфликтами по праву, 19 СТК — конфликтами по интересам (22 % — от всех

СТК в наблюдаемом периоде), что свидетельствует о низкой правовой и договорной культуре, преобладающей в сфере трудовых отношений. По сравнению с аналогичным периодом 2016 года на 6 % снизилась доля СТК по праву и на 6 % выросла доля СТК по интересам.

В 52 СТК (60 % от общего числа) работники обращались в органы государственной власти и надзорные органы для защиты трудовых прав: в прокуратуру — в 17 СТК; в суд с исковыми заявлениями — в 7 СТК; в Гострудинспекцию, другие государственные инстанции — в 8 СТК; в местные ОГВ (муниципальные, региональные) — в 14 СТК; к Президенту РФ — в 11 СТК; в Правительство РФ — в 8 СТК.

Наиболее эффективными способами разрешения конфликтов и защиты нарушенных трудовых прав продолжают оставаться обращения работников в прокуратуру и Гострудинспекцию, сопровождающиеся действиями ОГВ различных уровней.

В 2017 году работодатели (региональные объединения работодателей), как и в аналогичном периоде 2016 года, конструктивных действий для разрешения конфликтов не предпринимали.

В первом полугодии 2017 года только в одном СТК была инициирована примирительная процедура и урегулированы все разногласия между работниками (профсоюзной организацией) и работодателем путем переговоров, в результате которых был подписан новый коллективный договор — СТК на ООО «Светлинский ферроникелевый завод» (Оренбургская область, ПФО).

В 34 СТК (40 % от общего числа) в защите трудовых прав работников принимали участие профсоюзные организации различных уровней и профцентров.

Активную поддержку оказывали как первичные профсоюзные организации — в 21 СТК (24 %), так и территориальные и отраслевые объединения — в 24 СТК (30 %) от общего числа СТК. В аналогичном периоде 2016 года профсоюзы принимали участие в ходе 38 % СТК. На 5 % выросла доля СТК с участием профсоюзов.

Социальное партнерство в РФ представляет собой сложившуюся систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений (далее по тексту для краткости используется аббревиатура ОГВ, кроме случаев, где необходимо особо указать на ОМСУ). Анализ НМЦ «ТК» за последние 3 года показывает, что органы государственной власти всех уровней в качестве стороны социального партнерства играют все более заметную, а порой решающую роль в урегулировании СТК.

В первом полугодии 2017 года распределение участия ОГВ в урегулировании СТК выглядело следующим образом:

— органы государственной власти (исполнительная и законодательная власть) различных уровней принимали участие в урегулировании 45 СТК (52 %): органы государственной власти федерального уровня — 7 (8 %); органы государственной власти субъектов РФ — 32 (37 %); органы местного самоуправления — 29 (26 %);

— надзорные органы (суды, прокуратура, следственные отделы и управления, Государственная инспекция труда) — 31 СТК (36 %); надзорные органы субъектов РФ — 30 (35 %); надзорные органы местного уровня — 14 (16 %).

Следует отметить, что надзорные ведомства федерального уровня в урегулировании и разрешении СТК в первом полугодии 2017 года не участвовали.

В развитии социально-трудовых конфликтов ОГВ (ОМСУ) всех уровней встречались с работниками, проводили рабочие совещания по разрешению СТК, содействовали в вопросах трудоустройства и получения финансовой помощи.

НМЦ «Трудовые конфликты» продолжает мониторинг социально-трудовой обстановки в моногородах Российской Федерации, перечень которых утвержден Правительством РФ (Постановление Правительства РФ от 29 июля 2014 г. № 709). За истекший период в данных муниципальных образованиях зарегистрированы 10 СТК (12 % от общего числа СТК) на предприятиях десяти моногородов в 7 федеральных округах (3 СТК — в моногородах 1-й категории, 5 СТК — в моногородах 2-й категории, 2 СТК — в моногородах 3-й категории).

По сравнению с первым полугодием 2016 года (14 СТК) количество СТК в моногородах снизилось. СТК происходили на крупных (9 СТК) и средних (1 СТК) предприятиях. 2 СТК протекали на предприятиях, проходящих различные стадии банкротства (ООО «Кингкоул Юг», ООО «Машиностроительный завод»). 3 СТК протекали на градообразующих предприятиях (ООО «Лермонтовский ГОК», ООО «Машиностроительный завод», ООО «Дарасунский рудник»).

В наблюдаемом периоде 9 СТК завершились. Итоги завершившихся СТК: частичная выплата долгов по заработной плате (ООО «Кингкоул Юг», ГУП ЧР «Чувашавтотранс», АО «Шахта «Интауголь»»); удовлетворение исковых заявлений работников (ООО «Дарасунский рудник»); урегулирование конфликта в результате вмешательства ОГВ (МСУ) (ООО «Лермонтовский ГОК», ООО «Новоульяновский шиферный завод», АО «Сибирский химический комбинат», ООО «Машиностроительный завод»); подписание коллективного договора (ООО «Светлинский ферроникелевый завод»).

Следует отметить, что в первом полугодии 2017 года все СТК в моногородах завершились полным или частичным удовлетворением требований работников.

В первом полугодии 2017 года завершились 74 социально-трудовых конфликта. 91 % СТК завершился полным или частичным удовлетворением

требований работников. По сравнению с аналогичным периодом 2016 года на 9 % снизилась доля СТК, завершившихся полным удовлетворением требований работников. На 7 % возросла доля СТК, в которых требования работников удовлетворялись лишь частично.

Наиболее эффективно разрешались СТК, связанные с невыплатой заработной платы: в большинстве случаев требования работников были полностью или частично удовлетворены. Тем не менее в 3 СТК, несмотря на протесты, работникам не удалось добиться удовлетворения своих требований.

Во втором полугодии 2017 года количество СТК как в реальном секторе экономики, так и в бюджетной сфере, определяющих напряженность социально-трудовых отношений, сохранится на прежнем уровне.

Основными причинами возникновения СТК прогнозируемо станут: невыплаты и задержки заработной платы, сокращения работников, банкротство предприятий. Вместе с тем к концу года следует ожидать рост количества СТК по интересам с требованиями повышения заработной платы, ее индексации с учетом реального уровня инфляции. Наиболее конфликтными отраслями экономики останутся: обрабатывающие производства (производство пищевых продуктов, машиностроение, приборостроение), строительство, транспорт, ЖКХ. Уровень социально-психологической напряженности в моногородах не изменится. Значительное количество СТК будет происходить в субъектах РФ СЗФО и СФО, республиках Карелия и Хакасия, Свердловской области. Количество участников протестных действий будет умеренно расти, резонанс общественных акций протеста сохранится на текущем уровне. Приведенный прогноз развития социально-трудовых отношений не учитывает влияние внешних по отношению к экономике Российской Федерации политических, экономических и военных факторов и основан исключительно на анализе полученных в результате мониторинга данных о социально-трудовых конфликтах, происходивших в 2017 году.