

# **СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

---

Перспективные модели социального партнерства

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

---

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ**

---

Выпуск 2

Санкт-Петербург  
2017

ББК 65.291.66  
С69

*Авторский коллектив:*

**Е. И. Макаров** (руководитель), **А. А. Довганенко**, **Т. В. Ефимова**,  
**А. С. Запесоцкий**, **Е. А. Ильинская**, **Е. С. Кутузова**, **Е. Г. Хольнова**

*Научный редактор*

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

*Рецензент*

**В. Г. Дербин**, председатель Федерации профсоюзов Санкт-Петербурга  
и Ленинградской области

Рекомендовано к публикации  
редакционно-издательским советом СПбГУП

**Социально-трудовые** отношения в современной России:  
С69 перспективные модели социального партнерства / науч. ред.  
А. С. Запесоцкий. — СПб. : СПбГУП, 2017. — 120 с. —  
(Социально-трудовые конфликты ; Вып. 2).

ISBN 978-5-7621-0935-2

Рассматриваются теоретические и методологические проблемы построения моделей социального партнерства в контексте социально-трудовых конфликтов, обобщается отечественный и зарубежный опыт моделирования социальных процессов, раскрываются организационные и технологические аспекты функционирования автоматизированной системы сбора и обработки информации о социально-трудовых конфликтах и перспективных моделях социального партнерства.

Издание адресовано участникам трехстороннего партнерства, ученым, конфликтологам-практикам, студентам, обучающимся по направлению подготовки «Конфликтология», и 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 978-5-7621-0935-2**

© СПбГУП, 2017

# ОГЛАВЛЕНИЕ

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

<b>Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПОСТРОЕНИЯ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА</b> .....	15
---	----

1.1. Системно-аналитический подход как основание построения моделей социального партнерства .....	16
1.2. Сущность, содержание и функции моделирования как метода углубленного изучения системы социального партнерства .....	31
1.3. Методы качественного моделирования .....	35
1.4. Технология моделирования социального партнерства как общественного процесса .....	38
1.5. Проектирование как метод разработки эффективных моделей социального партнерства .....	41

<b>Глава 2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОБЗОР И АНАЛИЗ СТЕПЕНИ ПРОРАБОТАННОСТИ ТЕМЫ В РАМКАХ ПРИКЛАДНОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ</b> .....	46
---	----

2.1. Система социального партнерства, его структура и механизм. . . . .	46
2.2. Модели социального партнерства в зарубежных странах. . . . .	48
2.3. Социальное партнерство в современном российском законодательстве. . . . .	51
2.4. Особенности социально-трудовых отношений в современной России . . . . .	58
2.5. Открытые информационные ресурсы по мониторингу и изучению социального партнерства в Российской Федерации . . . . .	62

<b>Глава 3. АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА ИЗУЧЕНИЯ МЕХАНИЗМОВ И МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА</b> .....	65
--	----

3.1. Структура, состав, модули, информационные потоки системы изучения социального партнерства .....	65
3.2. Система индикаторов для сбора информации о функционировании системы социального партнерства .....	68
3.3. Модель социального партнерства на основе системы индикативных параметров .....	72

---

<b>Глава 4. РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ</b> .....	73
4.1. Изучение и формализация сложившихся моделей социального партнерства на основе эмпирических данных системы мониторинга (2014–2016 гг.) .....	76
4.2. Типологизация и классификация моделей социального партнерства .....	80
4.3. Оценка результативности взаимодействия сторон социального партнерства в условиях социально-трудовых конфликтов .....	82
4.4. Определение наиболее эффективных моделей социального партнерства для разрешения социально-трудовых конфликтов .....	91
4.5. Применение эффективных моделей социального партнерства в условиях конфликтных ситуаций в социально-трудовой сфере .....	95
<b>Заключение</b> .....	98
<b>Глоссарий</b> .....	100
<b>Литература</b> .....	110
<b>Приложения</b> .....	115
<b>Список принятых сокращений</b> .....	119

## ВВЕДЕНИЕ

Проводимые на протяжении последней четверти века в России экономические реформы, обусловленные изменением общественного строя, вызвали кардинальные изменения во всех сферах социальной практики — экономике, политике, культуре, социальной сфере и т. д. Преобразование отечественной экономики на рыночных принципах существенно повлияло на формы, условия, принципы и другие параметры взаимоотношений между работодателями, наемными работниками и государством.

В постперестроечной России стала заметной и приобрела остроту рассогласованность интересов основных субъектов хозяйственной жизни на всех ее уровнях. Социальная напряженность стала порой переходить в острые и затяжные социальные конфликты, распространившиеся и на сферу трудовых отношений. Их причинами стали снижение жизненного уровня значительной части населения, углубляющаяся социально-экономическая дифференциация общества, недостатки и просчеты в реализации политики занятости, расширение границ безработицы, сопровождаемое увеличением количества безработных, деформация основных институтов социализации, несовершенство правовой базы социально-трудовых отношений (СТО), фактическое разрушение институтов социальной защиты.

Все это обуславливает актуальность разработки эффективных путей регулирования и управления социально-трудовыми отношениями в целях формирования благоприятных условий для эффективной производительной деятельности, обеспечения социальной защиты человека труда.

Такой механизм был исторически выработан в России и других странах. Это *социальное партнерство*, которое «...представляет собой систему взаимоотношений между работодателями, государственными органами и представителями наемных работников, опирающуюся на переговоры, поиск взаимоприемлемых решений в регулировании трудовых и иных социально-экономических отношений»<sup>1</sup>.

Социальное партнерство существует на самых разных уровнях — от федерального и регионального до конкретного предприятия или

---

<sup>1</sup> Эрус. 1992. № 3. С.49.

организации. Как показывает практика, оно является условием и механизмом достижения социальной и политической стабильности, позволяет эффективно реализовать социально-экономический потенциал общества.

В то же время в действительности эффективность социального партнерства варьируется в широких пределах. Нередко спорные вопросы решаются не за столом переговоров, позволяющих достичь согласования различных интересов, а путем противостояния, забастовок, классовых конфликтов. Вместо согласия по спорным вопросам стороны предпринимают односторонние действия, идут на обострение конфронтации, что усугубляет социальную и политическую напряженность. Это обусловлено во многом тем обстоятельством, что российская модель социального партнерства окончательно не сформировалась, ее развитие происходит в условиях экономической нестабильности ряда регионов, когда и работодатели, и власть, руководствуясь узкоутилитарными, прагматичными установками, работают на «коротких горизонтах», оставляя «на потом» определение стратегических приоритетов и выявление перспективных ресурсов развития.

В отечественной и зарубежной практике регулирования социально-трудовых отношений сложились различные модели социального партнерства — как базовые, так и их разновидности. Однако вопрос о том, какая из них более эффективна и заслуживает расширенного применения в российских условиях, пока остается без ответа. Это обусловлено прежде всего тем, что критерии и показатели эффективности социального партнерства до сих пор не выработаны. Чаще всего применяемая система количественных критериев (число договоров, количество охваченных коллективно-договорными отношениями и т. п.) не позволяет составить объективное представление о том, какая именно модель социального партнерства наиболее эффективна. Более объективным критерием выступает количество и частота коллективных трудовых споров в регионе (где формируются и функционируют те или иные модели партнерства) или в отрасли и на предприятии. Однако обобщение статистических данных показывает, что здесь, скорее, прослеживается обратная связь — чем большее число людей вовлечено в разные формы социального партнерства, тем чаще возникают споры, случаи напряжения и конфронтации, в том числе и переходящие в открытые формы противостояния. Одна из причин этого заключается в том, что социальное партнерство неотделимо от четкой правовой фиксации договоренностей в виде соглашений

и коллективных договоров. Это объективно способствует осознанию работниками своих прав и действий работодателя, нарушающих их. В то же время анализ конфликтов как агрегатного, комплексного критерия эффективности социального партнерства (с точки зрения качества соглашений, контроля за их соблюдением, оперативности и конструктивности действий в случае возникновения коллективного трудового спора) может пролить свет на проблему эффективности этой формы взаимодействия основных участников трудовых отношений и выявить оптимальные модели партнерства.

Как показывает анализ публикаций в СМИ и конкретных фактов противостояния труда и капитала, в настоящее время отсутствуют четкие и обоснованные критерии применения различных моделей социального партнерства для тех или иных конфликтных ситуаций. В зависимости от причин социально-трудовых конфликтов и действий их участников одни и те же модели могут быть успешными либо, напротив, приводить к негативным результатам, когда конфликтная ситуация не разрешается или даже обостряется.

В связи с этим разработка эффективных моделей социального партнерства для разрешения социально-трудовых конфликтов является актуальной задачей, востребованность этой темы постоянно растет, особенно в последнее время в условиях системного кризиса экономики. Реализация этой задачи в большой степени облегчается тем, что на протяжении пяти лет на базе Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов работает Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты», где в полуавтоматическом режиме круглосуточно накапливается и анализируется информация о конфликтах в социально-трудовой сфере. К настоящему времени накоплен большой объем эмпирических материалов, отражающих содержание, динамику, результаты и другие параметры социально-трудовых конфликтов, что позволяет разработать систему показателей эффективности моделей социального партнерства, типологизировать эти модели в условиях конфликтного противостояния, определить наиболее эффективные из них для дальнейшего применения как на постоянной основе, так и в ситуациях обострения социально-трудовых конфликтов.

Все изложенное позволяет сформулировать основные цели данной работы. На основе данных, полученных в ходе мониторинга социально-трудовой обстановки в РФ, необходимо:

— разработать и реализовать системно-аналитический подход к анализу моделей социального партнерства;

- описать сложившиеся модели социального партнерства в рамках социально-трудовых конфликтов, происходивших в 2014–2016 годах;

- оценить результативность взаимодействия сторон социального партнерства в условиях социально-трудовых конфликтов по критериям успешности их урегулирования или локализации;

- выделить наиболее перспективные модели социального партнерства в конфликтных ситуациях, позволяющие эффективно урегулировать или локализовать социально-трудовые конфликты;

- разработать предложения по законодательному обеспечению и применению перспективных моделей социального партнерства в условиях конфликтных ситуаций в социально-трудовой сфере РФ.

Для реализации этих целей авторы взяли в качестве объекта сферы социально-трудовых отношений как область социальной практики, где осуществляется социальное партнерство, возникают и разрешаются социально-трудовые конфликты.

Предмет исследования носит многослойный и полиструктурный характер и включает:

- группы и индивидов, прямо или косвенно включенных в орбиту социально-трудового конфликта (первичные агенты, присоединившиеся участники и сторонние наблюдатели), образующих так называемую «среду конфликта»;

- трудовые отношения, основанные на соглашениях между работником и работодателем об их взаимных обязательствах, с одной стороны, осуществлять определенные трудовые функции, с другой — обеспечивать оплату выполненной работы и создавать необходимые условия ее безопасности;

- действия сторон социально-трудового конфликта, направленные на достижение своих целей;

- формы протекания социально-трудовых конфликтов. Имеются в виду как институализированные формы — коллективный трудовой спор, предупредительная забастовка, забастовка; так и неинституализированные, встречающиеся в реальной жизни, — стихийная забастовка, итальянская забастовка, политическая забастовка, угроза забастовки, голодовка и т. д.;

- характеристики социально-трудовых конфликтов как совокупности их свойств и параметров: территория, отрасль, объекты, динамика протекания, субъекты, стороны и их состав, численность участников, формы действий сторон, причины, продолжительность, итоги конфликтов и т. д.;



— стороны социально-трудового конфликта как субъекты, непосредственно участвующие в конфликте, занимающие определенную позицию в конкретный момент или заявляющие о поддержке какой-либо позиции;

— роли основных акторов социально-трудового конфликта, позволяющие раскрыть характер участия субъектов в конфликте, определяемый степенью вовлеченности в конфликтную ситуацию, и функцию, которую субъект выполняет в период протекания конфликта;

— причины социально-трудовых конфликтов, рассматриваемых как сумма неурегулированных противоречий, возникающих между сторонами трудовых отношений;

— виды моделей социального партнерства (выделяемых по различным основаниям — степени участия властных управленческих структур, механизмам взаимодействия профсоюзов с управленческими структурами, работодателями и др.);

— результативность моделей социального партнерства в условиях социально-трудовых конфликтов в России в настоящее время.

Теоретический анализ указанных вопросов осуществлялся на базе обобщения проведенных ранее исследований. Работы, в которых отражены материалы, выводы, положения и рекомендации авторов этих исследований, можно условно разделить на несколько групп.

Авторами первых работ, посвященных трудовым отношениям в контексте производительности труда человека, были Дж. Милль, А. Маршалл, К. Маркс, Д. Рикардо, А. Смит, У. Петти и др.<sup>1</sup>

Общую проблематику социально-трудовых отношений исследовали С. Утинов, Э. Рудык, А. Рофе, Л. Ниворожкина, Т. Игнатова, Б. Збышко, Н. Волгин, Б. Генкин и др.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> *Петти У.* Экономические и статистические работы. М., 1940; *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики. М., 1993. Т. 1; *Рикардо Д.* Сочинения : в 5 т. М., 1955; *Маркс К.* Критика политической экономии // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. : в 30 т. 2-е изд. Т. 23; *Маршалл А.* Принципы политической науки. М., 1983. Т. 1; *Милль Дж.* Основы политической экономии : в 3 т. М., 1980. Т. 1.

<sup>2</sup> *Генкин Б. М.* Экономика и социология труда. 6-е изд. М., 2006; Социальная политика : энцикл. / под ред. Н. А. Волгина. М., 2006; *Рофе А. И., Збышко Б. Г., Ишин В. В.* Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М., 1998; *Игнатова Т. В., Игнатов В. Г.* Экспертные оценки социальной политики и взаимодействия государства и бизнеса на юге России // Российское предпринимательство. 2012. № 12 (210); Пенсионная реформа: проблемы и пути их решения / Л. И. Ниворожкина [и др.] // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Сер. «Общественные науки». 2011. № 5; *Рофе А. И.* Экономика трудовых отношений: теоретический курс. М., 1993; *Рудык Э.* Управление трудом в России: к вопросу о применении

Проблематику методологических оснований социально-трудовых отношений и человеческий капитал изучали отечественные авторы Е. Цыренова, В. Черковец, А. Татаркин, И. Соболева, М. Скорев, И. Скоблякова, Л. Симкина, Р. Нуреев, А. Некипелов, В. Марцинкевич, М. Критский, Г. Клейнер, Р. Капелюшников, И. Ильинский, С. Егерев, С. Дятлов, А. Добрынин, В. Гойло, В. Белкин и др.<sup>1</sup>

Современный этап развития теоретических положений на тему социально-трудовых отношений принято отсчитывать от 1950-х годов. Эти теории были созданы на волне послевоенного восстановления Европы и той роли, которую в этом процессе сыграли СТО. Особенно важны труды Р. Маккерзи, Т. Катца, Т. А. Кохона, А. С. Миллера, Д. Белла, Дж. Гэлбрейта<sup>2</sup>. От других работ того же периода их отличает первенство в рассмотрении такого вопроса, как гуманизация труда.

японского опыта // Российский экономический журнал. 2002. № 1 ; Утинова С. Изоморфный рынок труда в России. М., 2003.

<sup>1</sup> Белкин В. Н., Белкина Н. А., Владыкина Л. Б. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятия. Екатеринбург, 2010 ; Гойло В. С. Политическая экономия интеллектуального труда // Мировая экономика и международные отношения. 1994. № 11 ; Он же. Современные западные теории воспроизводства рабочей силы. М., 1975 ; Добрынин А. И., Дятлов С. А., Цыренова Е. Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике. СПб., 1999 ; Егерев С. В. Новая российская научная диаспора: итоги 15 лет // Актуальные аспекты истории и современности русского зарубежья: параллели и антитезы. М., 2007 ; Ильинский И. В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб., 1999 ; Капелюшников Р. И., Лукьянова А. Л. Трансформация человеческого капитала в российском обществе (на базе «Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения»). М., 2010 ; Клейнер Г. Б. Знания об управлении знаниями // Вопросы экономики. 2004. № 1 ; Критский М. М. Человеческий капитал. Л., 1991 ; Марцинкевич В. И., Соболева И. В. Экономика человека. М., 1995 ; Некипелов А. Д. Формирование института партнерства науки, образования и бизнеса в реализации курса государства на технологическое перевооружение // Управление бизнесом. 2008 ; Нуреев Р. М. Человеческий капитал и его развитие в современной России // Общественные науки и современность. 2009. № 4 ; Симкина Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. СПб., 2000 ; Скоблякова И. В. Циклы воспроизводства человеческого капитала. М., 2006 ; Скорев М. М. Образование как институциональный фактор воспроизводства знания и человеческого капитала в условиях неэкономии: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. Ростов н/Д, 2004 ; Соболева И. В. Человеческий потенциал российской экономики: проблемы сохранения и развития. М., 2007 ; Татаркин А. И., Пилипенко Е. В. Экономика знаний: проблемы теории и методологии. Екатеринбург, 2007 ; Черковец В. Категория «человеческий капитал» в общей экономической теории: исторический взгляд и содержательное определение (материалы к лекциям и семинарам) // Российский экономический журнал. 2009. № 7–8.

<sup>2</sup> Bell E. D. The coming of post-industrial society. N. Y., 1976 ; Bell D. The cultural contradictions of capitalism. N. Y., 1976 ; Kochan Th. A. Collective bargaining and industrial relations. From theory to policy and practice. Homewood, 1980 ; Kochan Th. A., Katz H. C., McKersie R. B. The Transformation of American industrial relations. N. Y., 1986 ; Miller A. S. Legal foundations of the corporate state // State society & corporate power. New Brunswick,

Тематику возможности урегулирования противоречия между трудом и капиталом исследовали в своих работах И. И. Янжул, В. В. Шульгин, С. И. Шидловский, А. И. Коновалов, В. Н. Коковцов, Н. П. Игнатьев, П. А. Валуев, С. Ю. Витте<sup>1</sup>. Методологическая разработка данного вопроса представлена в работах М. И. Туган-Барановского, Н. Д. Кондратьева, А. В. Чаянова и др.<sup>2</sup>

В 1970-е годы появляется много работ, посвященных конфликтности социально-трудовых отношений (В. Н. Шаленко, Л. А. Нечипоренко, Н. В. Гришина, К. Боулдинг, А. Г. Ковалев, Е. Батстон, Дж. Т. Данпол<sup>3</sup>).

Методологические проблемы социального партнерства, а также становление и развитие данного института в историко-культурном, социально-политическом и правовом аспектах всесторонне рассмотрены в работах Л. Гордона, И. Городецкой, А. Здравомыслова, В. Киселева, П. Кудюкина, В. Комаровского, А. Мишина, Л. Миляевой, В. Михеева, С. Перегудова, В. Смолькова, Е. Садовой, А. Соловьева, Л. Тимофеевой, В. Якимца и др. Сюда же можно отнести диссертации, выполненные в рамках экономических, политологических, социологических отраслей гуманитарного знания Ф. И. Гайнуллиной, Ю. И. Головичевым, Г. Ю. Семигиным, Г. С. Шляхтиным, А. А. Фежулиным и др.<sup>4</sup>

1989 ; *Galbraith J. K. The Affluent society*. Cambridge, 1958 ; *Galbraith J. K. Economics & purpose*. Boston, 1973 ; *Galbraith J. K. The New Industrial State*. Boston, 1967 ; *Miller A. S. Legal foundations of the corporate state // State society & corporate power*. New Brunswick, 1989.

<sup>1</sup> Валуев П. А. Дневник 1877–1884 гг. Пг., 1919 ; *Bumme C. Ю.* Воспоминания : в 3 т. М., 1960. Т. 1–3 ; *Игнатьев Н. П.* Записки графа Н. П. Игнатьева 1864–1874 гг. Пг., 1916 ; Рабочий вопрос в Комиссии В. Н. Коковцова в 1905 году. М., 1926 ; *Шидловский С. И.* Воспоминания (1861–1922 гг.). Ч. 1–2. Берлин, 1923 ; *Янжул И. И.* Из воспоминаний и переписки фабричного инспектора первого призыва. СПб., 1907.

<sup>2</sup> *Михеев В. А.* Политика социального партнерства. М., 1999 ; *Туган-Барановский М. И.* Основы политической экономии. Пг., 1915. С. 30 ; *Он же.* Социальные основы кооперации. М., 1919. С. 505.

<sup>3</sup> *Бойко В. В., Ковалев А. Г., Панферов В. Н.* Социально-психологический климат коллектива и личность. М., 1983 ; *Гришина Н. В.* Закономерности возникновения межличностных производственных конфликтов. Л., 1978 ; *Шаленко В. Н.* Исследование конфликтных ситуаций в первичном производственном коллективе. М., 1981 ; *Batstone E.* The Social Organization of Strike. Oxford, 1978 ; *Boulding K. E.* Conflict and Defence. New Marper, 1962 ; *Dunlop J. T.* Policy decisions & research in economic & industrial relations // *Industrial & labour relation review*. 1977. Vol. 30, № 3. Apr. ; *Dunlop J. T.* Industrial relation system. N. Y., 1958 ; *Dunlop J. T.* Labour future // *Challenge*. 1996. March-Apr.

<sup>4</sup> *Гайнуллина Ф. И.* Становление системы социального партнерства в Республике Татарстан: Политологический анализ : автореф. дис. ... д-ра полит. наук. М., 1998 ;

Значительно менее исследованы социально-экономические аспекты социального партнерства. Частично эту нишу заполняют вышедшие в последние годы публикации Р. Гринберга, Н. Волгина, В. Бобкова, М. Каргаловой, В. Редюхина и др.<sup>1</sup>

Помимо различных концепций и типологий социального партнерства, разные общественные системы предлагают и отличающиеся друг от друга схемы построения и функционирования социально-трудовых отношений. Типологизацией данных систем занимались Л. Эрхард, П. Штомпка, В. Г. Федотов, П. И. Смирнов, М. И. Ростовцев, А. Токвилль, М. Поланьи, А. Мовсесяннин, И. Ильин, Т. И. Заславский, П. Бурдье, К. Бруннер, О. Э. Бессонов, А. С. Ахизер, В. С. Степин, А. А. Ивин, С. Г. Кирдин, Н. М. Чуринов. Основа типологизации, представленной в работах ученых, так или иначе разворачивается между полюсами трудовых отношений — индивидуализмом и коллективизмом.

Политико-идеологический и хозяйственный аспекты различных моделей социально-трудовых отношений рассмотрены У. Брайсом, П. Мрочерка-Дроздовским, Т. Парсонсом, А. Токвилем, М. Коваросси, Л. Эрхардом, Дж. Гэлбрейтом, Дж. Кейнсом, К. Поланьи, О. Э. Бессоновой, Г. Х. Поповым, К. Марксом, Д. Н. Назарбаевой, О. В. Гоманом-Голутвином, П. В. Алексеевым, С. Г. Кирдиной.

Анализ работ этих и других авторов показал, что в изучении проблем социального партнерства имеет место определенная диспропорция. В частности, пока мало исследовано социальное партнерство как

---

*Головичев Ю. И.* Политические аспекты становления и развития системы социального партнерства в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 1996 ; *Семигин Г. Ю.* Социальное партнерство как фактор политической стабилизации российского общества : автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 1993 ; *Шляхтин Г. С.* Отраслевое (тарифное) соглашение и его роль в защите социально-экономических прав и интересов трудящихся : автореф. дис. ... канд. полит. наук. М., 1995 ; *Федулин А. А.* Исторический опыт становления и развития системы социального партнерства в России : автореф. дис. ... д-ра истор. наук. М., 1999.

<sup>1</sup> *Гринберг Р. С., Чубарова Т. В.* Социальное партнерство: мировой опыт и российская специфика : доклад на заседании круглого стола Аналитического совета Фонда «Единство во имя России». 2005. 31 мая. URL: <http://www.fondedin.ru> ; *Гринберг Р.* Частная инициатива и государственная активность не взаимозаменяемы, а взаимодополняемы // *Человек и труд*. 2005. № 7. С. 4–8 ; *Волгин Н.* Социальные факторы экономического роста: гармонизация интересов работников и работодателей достижима // *Человек и труд*. 2005. № 2. С. 31–33 ; *Бобков В.* Дифференциация благосостояния // *Экономист*. 2005. № 6. С. 54–67 ; *Каргалова М.* Стратегия социального партнерства: профсоюзный ракурс // *Электронный журнал «Социальное партнерство»*. 2004. № 2. URL: <http://www.oilru.com> ; *Редюхин В. И.* Социальное партнерство как средство кооперации субъектов развития территории : сб. докл. Межрегионального семинара «Социальное партнерство». М., 2001.

целостная система, представляющая данное партнерство не только как механизм предотвращения и разрешения трудовых споров и конфликтов, но и как институт «мягкой силы», ресурс достижения социальной стабильности, реальный фактор социальной защиты, ведущий компонент современного механизма экономического роста. Одним из первых шагов в этом направлении является данная работа, которая основана на большом теоретическом и фактологическом объеме информации о конфликтных ситуациях в социально-трудовой сфере в Российской Федерации, обобщает опыт изучения социально-трудовых конфликтов и не имеет аналогов в области современной практической конфликтологии.

## Глава 1

# ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ПОСТРОЕНИЯ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Понятие «социальное партнерство» — это категория, отражающая, с одной стороны, отношения между представителями работников, работодателей и государства в сфере труда по вопросам его регулирования, с другой — систему, включающую ряд элементов, таких как участники, соответствующие органы, формы их деятельности, обязательства, функции и т. д., регулируемые действующим законодательством.

Однако система социального партнерства во многих отношениях уникальна и существенно отличается от других социальных систем. Это обусловлено тем, что каждый элемент данной системы (субъект социального партнерства) имеет свои интересы, ценности, приоритеты, обладает мировоззрением и преследует собственные цели (порой достаточно эгоистические), которые никогда полностью не совпадают (а часто и противоречат) с целями других субъектов. В связи с этим задача системы на практике состоит не столько в создании нового эффекта, возникающего от взаимодействия ее элементов (это качество системы именуется *эмерджентностью*), сколько в нивелировании разногласий между элементами системы, снижении конфликтности их отношений.

Что касается более полного использования потенциала социального партнерства как системы, придания ей целевых ориентиров на долгосрочную, среднесрочную и краткосрочную перспективы, то пока эти вопросы решаются в основном эпизодически.

Из этого следует, что социальное партнерство является элементом общественных отношений, его особой подсистемой. Следовательно, процесс построения моделей социального партнерства выполняет функцию специфического социального проектирования. В деятельности подобного рода необходимо учитывать как объективные, так и субъективные детерминанты, влияющие на данный процесс.

Понятие социального проектирования, а также вопросы, связанные с его реализацией, исследовались на протяжении практически всего XIX века. Однако данный интерес носил эпизодический характер общефилософского толка и не был тесно связан с какой-либо дисциплиной тогда еще зарождающегося гуманитарного знания. Замет-

ную роль в развитии общественных наук социальное проектирование приобретает лишь в XX веке, поначалу будучи производной от методов инженерного дела и отличаясь сильным тяготением в сторону математической методологии. В дальнейшем развитие принципов социального моделирования пошло по особому пути со свойственной ему методологией и концептуально-понятийным рядом.

Исследование социального моделирования как дополнительного инструмента познания в гуманитарной сфере было проведено в работах М. П. Завьяловой, Б. А. Глинского, Е. М. Жукова, П. Сапласа, В. А. Штоффа. Более конкретная познавательная функция данного явления была определена в трудах М. Вартофского, Ю. М. Плотинского, А. И. Умова, Е. П. Никитина, Б. С. Дынина, Б. С. Грязнова, Я. Г. Неймина, А. Д. Урсула, Э. П. Семенюка, В. С. Готта. Отдельные элементы данного феномена были проанализированы Г. Гегелем, И. Кантом и Ф. Шеллингом.

Важным аспектом изучения социального проектирования является исследование общества как единого и структурированного механизма. Такой подход был характерен для Л. Бергаланфи, Р. Мертона, Л. Витгенштейна, Р. И. Косолапова, В. В. Орлова, М. Уайта, И. Бергера, М. Вебера, Э. Дюркгейма, Э. Гидденса, М. Фуко, Ю. Хабермаса, Т. Парсонаса, А. Шюца, Б. Гоффмана, Р. Карнапа, П. Суппеса, Дж. Кемени, А. Тарского, А. Г. Максопетяна, Б. Скиннера, Н. Винера, А. Розенблуда и др.

Социальное проектирование именно в разделе социального партнерства интерпретировалось на протяжении многих лет достаточно разнообразно. Система взаимоотношений рабочих, капиталистов и власти не всегда мыслилась как идея партнерства. В своих формах развития идея социального проектирования была выражена в трех моделях: линейной (Ф. Фукуяма, К. Ясперс, М. Фридман, Г. Спенсер, О. Конт); циклической (П. Сорокин, О. Шпенглер, А. Тойнби) и спиралевидной (В. И. Вернадский, Г. В. Ф. Гегель). Концепции социального партнерства и схожие с ними были предложены А. Печчеи, Д. Медоузом, Дж. Форрестером, Г. И. Марчуком, П. Г. Олдаком, М. А. Мунтяном, А. Д. Урсулом, Г. В. Осиповым, К. Я. Кондратьевым, Н. Н. Моисеевым, В. К. Левашовым, В. М. Матросовым, В. М. Бузником и др.

Будучи институциональным элементом социально-трудовых отношений, строящихся в условиях рыночного капитализма, социальное партнерство представляет собой сумму заинтересованных субъектов социально-трудовых отношений, осуществляющих совместную деятельность для реализации своих интересов.

Современное отечественное нормативное регулирование социального партнерства выражено сложной и многоуровневой системой проведения переговоров и практикой заключения коллективных договоров и соглашений. Опираясь на единые нормы российского трудового законодательства, социальное партнерство осуществляется как множество различных моделей регулирования трудовых отношений. Подобная вариативность, детерминированная отечественным законодательством, спецификой отраслей, региональными особенностями, имеет как негативные, так и позитивные стороны. С одной стороны, подобная вариативность создает путаницу в процессе реализации, регламентации и защиты института социального партнерства. С другой — такая вариативность позволяет рассмотреть ряд моделей социального партнерства и определить наиболее эффективную из них. В дальнейшем вокруг данной модели можно будет структурировать и весь институт социального партнерства в целом.

Данная работа направлена на построение модели социального партнерства, которая учитывала бы реальные схемы протекания трудовых отношений и социально-трудовых конфликтов, возникающих в данной сфере. Сравнительный анализ различных типов социально-трудовых отношений и присущих им социально-трудовых конфликтов, как ожидается, позволит определить оптимальную модель построения социального партнерства.

## **1.1. СИСТЕМНО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ ПОДХОД КАК ОСНОВАНИЕ ПОСТРОЕНИЯ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Прежде чем обратиться к системному анализу социального партнерства, необходимо определить терминологический аппарат, наиболее распространенный в соответствующей литературе.

Под *системой* обычно понимают целостную взаимосвязь составляющих ее элементов. В свою очередь, *элемент* — это нередуцируемый структурный компонент той или иной системы, часть сложного объекта. Между понятиями «система» и «структура» много общего, но есть и различия. Главное из них то, что *структура* — система с фиксированным позиционированием составляющих ее элементов, которая часто отличается статичностью и ригидностью.

Важными характеристиками системы являются целостность и эмерджентность. Понятие «*целостность системы*» подчеркивает ее онтологическую репрезентацию в качестве автономного объекта



относительно внешней среды. *Эмерджентность* — это качественное превосходство системы над составляющими ее элементами, несводимость системы ни к одному из элементов, ни к их механической сумме. Наряду с эмерджентностью иногда в качестве синонима используется (в основном в постструктурализме) понятие *молярности*.

Данные определения носят скорее поясняющий и вводный характер и не призваны дать полное представление обо всех нюансах понятий системы и системного подхода. Однако такой краткий словарь позволит лучше ориентироваться в дальнейших рассуждениях относительно системного подхода<sup>1</sup>.

Для полноты терминологического аппарата и в целях развития дальнейшего анализа обозначенных выше вопросов приведем еще два определения понятия системы:

— *система* — это объект, обладающий свойствами в заранее детерминированном отношении<sup>2</sup>;

— *система* — сознательно выделенная часть действительности, между элементами которой обнаруживается некоторая связь, определяющая ее функциональную целостность<sup>3</sup>.

Любопытно отметить, что второе определение крайне близко подходит к понятиям нейрофизиологии, в рамках которой считается, что способность к распознаванию систем есть особенность работы человеческого сознания. Примерно эту же идею смог вывести И. Кант в работах, посвященных человеческой способности к суждениям.

С этим сообразуется также дискуссия в работах Дж. Клира<sup>4</sup>, строящаяся вокруг определения Б. Гейнсона. *Система* — это все, что человек склонен рассматривать как систему. Это определение подчеркивает такое свойство системы, как ее важность для функционирования человеческого сознания, и проблематичность выведения самого понятия о системе. Здесь просматривается своего рода интеллектуальная игра, с парадоксальной серьезностью указывающая на семантическую многозначность, размытость и даже опустошенность исследуемого термина.

Р. Акофф определяет систему через ее функциональную нагрузку, где под функцией понимается целевая направленность, некоторая «миссия». Особенностью системы, по мнению Акоффа, является

<sup>1</sup> Клини С. Н. Введение в метаматематику. М., 1957. С. 15.

<sup>2</sup> Уемов А. И. Системный подход и общая теория систем. М., 1972.

<sup>3</sup> Данилов-Данильян В. И., Рыбкин А. А. Моделирование: системно-методологический аспект // Системные исследования. 1982. М., 1982. С. 182–209.

<sup>4</sup> Клир Дж. Системология. Автоматизация решения системных задач. М., 1990.

невозможность ее разложения на автономные элементы, то есть она обнаруживает свойство молярности<sup>1</sup>.

Важная роль в системно-аналитическом подходе отводится понятию «структура». Отличительной особенностью структуры является ее иерархизация. Данная характеристика не только позволяет выделять подсистемы и стратификационные уровни (что, вообще-то, порождает ряд методологических и гносеологических споров), но и ставит вопрос о молярности структуры (ведь системы могут разлагаться на подсистемы, которые обнаружат свою автономность. Такая ситуация определяется постструктуралистами как *молекулярность* системы (противоположность молярности).

Введение понятия структуры в систему также амбивалентно. С одной стороны, оно позволяет сократить вариативность системы, что повышает ее управляемость и ясность, с другой — лишает ее элементы «свободы». В начале прошлого века эта тематика приковывала к себе внимание исследователей, работающих в направлении гештальтпсихологии<sup>2</sup>. Так, например, в 1925 году один из ее представителей М. Вертгеймер писал: «Существуют связи, при которых то, что происходит в целом, не выводится из элементов, существующих якобы в виде отдельных кусков, связанных потом вместе, а, напротив, то, что проявляется в отдельной части этого целого, определяется внутренним структурным законом этого целого. Гештальттеория есть это, не больше и не меньше»<sup>3</sup>.

Рассмотренные основы терминологического аппарата системно-аналитического подхода отражают статичный аспект понятия системы. Обратимся далее к динамическому аспекту, который позволяет увидеть зарождение, развитие и функционирование системы. Под *функционированием* системы понимается в широком смысле ее действие во временной плоскости. Понятие «*эволюция системы*» дает возможность проследить ее изменение во времени. В контексте этого *цель системы* — состояние, к которому она стремится. Наконец, *обратная связь* — сигналы, получаемые системой в процессе ее функционирования.

Понятие обратной связи стало предметом пристального внимания такой науки, как кибернетика. В рамках данной дисциплины была определена положительная и отрицательная обратная связь,

<sup>1</sup> Акофф Р. Планирование будущего корпорации. М., 1985. С. 40.

<sup>2</sup> Гештальтпсихологи активно занимались теоретическим и экспериментальным изучением восприятия, а затем и других психических процессов, опираясь на принципы целостности и структуры.

<sup>3</sup> Вертгеймер М. Продуктивное мышление. М., 1987. С. 6.

а также высказана идея о том, что положительные связи ослабляют систему, а отрицательные делают ее устойчивой<sup>1</sup>. В первой половине 1940-х годов основные идеи кибернетики были связаны с именем Н. Винера. Исследуя, помимо явления обратной связи, целевое функционирование системы, он отметил, что достижение цели невозможно без обратной связи — как положительной, так и отрицательной. В связи с этим он писал: «Необходимы сигналы от нее [цели], чтобы направить поведение»<sup>2</sup>.

Несмотря на существующую скромность системно-аналитического исследования в прикладных работах, основная его ценность позиционируется как абстрактная категория, дисциплинирующая разум исследователя и позволяющая ему подобрать оптимальную конечную методологию, ориентированную на ту или иную специфику исследования. В такой плоскости можно определить ряд этапов, где системно-аналитический подход выступает в роли методики определения векторов исследования, а не способа его проведения:

1. Постановка цели и задач исследования.
2. Выявление границы сферы исследования.
3. Определение элементов изучаемого явления (системы).
4. Определение сущностных характеристик исследуемого явления.
5. Анализ явления.
6. Определение структуры исследуемого явления.
7. Определение ее функциональной нагрузки.
8. Определение целей системы.
9. Определение подсистем и их границ.
10. Анализ молярности (или же молекулярности) системы.
11. Проектирование модели системы.

Данный 11-ступенчатый системный анализ позволяет концептуализировать определенные подходы и методологии исследования различных явлений действительности. Этот способ не является догматизированной схемой, а скорее выступает в роли рекомендуемой ментальной матрицы общего плана, задающей лишь самые общие ориентиры.

Определив категории системно-аналитического подхода, рассмотрим ведущие теории и концепции, реализуемые в данном направлении, соответствующие задаче изучения социального партнерства как целостной системы и объекта социального проектирования.

<sup>1</sup> Винер Н. Кибернетика, или Управление и связь в животном и машине. М., 1983. С. 28.

<sup>2</sup> Там же. С. 300.

Одной из главных причин применения системно-аналитического подхода является неочевидность некоторых классических форм рассмотрения социальной действительности. Это характерно и для такой сферы, как социальное партнерство. И. Стенгерс и И. Пригожин подчеркивают, что «очень часто отклик системы на возмущение оказывается противоположным тому, что предсказывает наша интуиция. Наше состояние обманутых ожиданий в этой ситуации хорошо отражает термин “контринтуитивный”... Единственной специфической особенностью сложных систем является то, что наше знание о них ограничено и неопределенность со временем возрастает»<sup>1</sup>. Дж. Форрестер конкретизирует данное положение, утверждая, что прогнозирование поведения сложных систем практически невозможно, если исходить из одного лишь опыта и интуиции. Для адекватного определения функционирования системы необходимо ее детальное изучение<sup>2</sup>.

Социальное партнерство, будучи сложной системой, включающей большое количество акторов социально-экономической и трудовой действительности, подпадает под данные утверждения. Моделирование социального партнерства должно основываться на структурно-системном анализе общественной действительности, в противном случае эффекты взаимовлияния данной системы и ее подсистемы будут неясны, а моделирование социального партнерства превратится в игру «вслепую».

Типологизацией методов системного анализа, а также определением типов исследуемых систем занимались М. Джексон и Р. Флад<sup>3</sup>. Их труды дают возможность отследить эволюцию взглядов на предмет социального проектирования, а также конкретизируют те нюансы, которые будут иметь решающее значение при моделировании системы социального партнерства.

Джексон и Флад считают, что существующие противоречия методологического инструментария, коими характеризуются различные подходы в контексте системно-аналитического подхода, не должны препятствовать их взаимному обогащению. Они настаивают на идее, что конкурентная борьба между этими направлениями не приводит к тем возможным результатам, которые можно было бы извлечь из их сотрудничества. Данные исследователи придерживаются концепции

<sup>1</sup> Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. М., 1986. С. 266.

<sup>2</sup> Форрестер Дж. Мировая динамика. М., 1978.

<sup>3</sup> Flood R. L., Jackson M. C. Creative Problem Solving. Total Systems Intervention. Chichester, 1991.

разграничения сфер влияния различных методов в зависимости от типов систем. В качестве отправной точки они берут традиционную классификацию на простые и сложные системы.

*Простые системы* характеризуются легкостью в управлении, возможностью детального контроля. Они обладают высокой автономией и стабильностью.

Для *сложных систем* характерна высокая значимость случайных внешних факторов, наличие относительной самостоятельности подсистем и реализация их целей (которые могут даже противостоять целям самой системы). В процессе своего существования сложные системы могут претерпевать серьезные изменения.

Как видно из данных определений, простые и сложные системы различаются не по количеству элементов, поскольку такое деление хотя и естественно, но крайне условно и проблематично. Джексон и Флад прибегают к методу деления по организационным характеристикам, так как данный способ дает больше возможностей для теоретического осмысления системно-аналитического подхода.

Дополняя данную классификацию, Джексон и Флад выделяют три вида участия в системах:

- 1) унитарное (добровольное принятие участия при согласованности интересов);
- 2) плюрализм (добровольное принятие участия при различии интересов, но при наличии механизмов их согласования);
- 3) принуждение (вынужденное участие).

На основании описанных типов систем и форм участия Джексон и Флад предложили таблицу методов системного анализа (табл. 1)<sup>1</sup>.

Таблица 1

Методы системного анализа

Системы	Унитаризм	Плюрализм	Принуждение
<b>Простые</b>	Исследование операций. Системотехника	<i>Чермен У.</i> Методология стратегических предположений	<i>Ульрих В.</i> Методология критических систем
<b>Сложные</b>	<i>Вир С.</i> Методология жизнеспособных систем	<i>Акофф Р.</i> Методология интерактивного планирования; <i>Чекленд П.</i> Методология мягких систем	

<sup>1</sup> Flood R. L., Jackson M. C. Op. cit. P. 42.

Так как социальное партнерство является системной сложного уровня, то рассмотрение методологии ограничится лишь работами С. Вира о «жизнеспособных системах», Р. Акоффа об интерактивном планировании и П. Чекленда о «мягких системах». Стоит также отметить, что исследования в контексте моделирования социального партнерства, которые бы были связаны со сложными системами, основанными на принуждении, рассматриваться не будут — как из-за малого количества исследований данной системы, так и по причине явной неэффективности, непродуктивности и в целом нереальности подобной модели.

Начнем с концепции, предложенной С. Виром. Его *magnum opus* по системно-аналитическим методологиям считается книга «Мозг фирмы»<sup>1</sup>. Однако она имеет весьма абстрактно-теоретический характер и пригодна скорее для анализа систем простого уровня. Для целей настоящего исследования, посвященного моделированию социального партнерства, было бы логичнее обратиться к его исследованиям первой половины 1970-х годов. Особый интерес к этой теме объясняет тогдашнее пребывание С. Вира в Чили, где он занимался вопросами анализа социальной системы и проблематикой левого движения. Его научное творчество тех лет напрямую связано с трудовыми отношениями, социально-трудовыми конфликтами, а также с процессом выстраивания отношений между агентами труда и капитала.

В 1971 году С. Вир становится одним из теоретиков кибернетического подхода к построению эффективной экономики в Чили. Его теория строится на развитии «пяти принципов для народов на пути к хорошему правительству»<sup>2</sup>. Однако начинания С. Вира в Чили не увенчались успехом. С одной стороны, неудачи данного подхода можно связать с засильем коррупции и серьезным влиянием Международного валютного фонда, а также транснациональных корпораций, не заинтересованных в выходе Латинской Америки из долговой и кризисной ямы. С другой стороны, подход С. Вира обнаружил существенные проблемы в самой логике своей реализации.

Отечественный исследователь социальных конфликтов Л. В. Томин считает, что провал инициативы С. Вира весьма показателен не только для системного анализа, но и для большинства концепций унитаризма в принципе. Его основные идеи на этот счет представлены в работе «Современные политические конфликты»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Вир С. Мозг фирмы. М., 1993.

<sup>2</sup> Там же. С. 301.

<sup>3</sup> Томин Л. В. Современные политические конфликты: постструктуралистский анализ. СПб. : СПбГУП, 2014.

По его мнению, современный постструктуралистский анализ высветил серьезные проблемы классического системно-аналитического подхода. В 1972 году выходит первый том работы Ж. Делеза и Ф. Гваттари «Капитализм и шизофрения», в котором показано, насколько могут быть молекулярны системы, считавшиеся сугубо молярными. Более того, какое бы то ни было рассмотрение систем как унитарных образований лишено реальных оснований — в силу того, что полностью подавить человеческую психологию, формирующую личные потребности, интересы и цели, не в состоянии ни одна система. Любая линия закрепощения обнажает все новые линии «ускользания» из системы. С. Вир рассматривал чилийскую экономику как унитарную сферу, не обращая внимания на «расхождение молярной структуры и молекулярного потока в нарративе политического трансверсаля»<sup>1</sup>. Экономическая система, обладающая собственной логикой, не соответствовала в своих терминах и концепциях моляризма логике политической борьбы пролетариата и буржуазии, обладавшей собственной концепцией и терминологическим аппаратом. В рамках последнего унитаризм не обнаруживался, так как имелись существенные классовые противоречия. Кибернетическое рассмотрение сложного унитарного общества не дало результата, так как сложность социума практически всегда означает его плюралистичность. Это особенно актуально для системы социального партнерства, где все эти логики и мировоззрения встречаются за одним столом коллективных переговоров.

Провал идей С. Вира нельзя рассматривать исключительно как неудачный концепт. События в ходе чилийских реформ 1970-х годов отчетливо показали слабости унитарного системно-аналитического подхода и социальной кибернетики, тем самым скорректировав исследования в этой области и дав богатый материал для дальнейшего изучения другим ученым.

Большой вклад в развитие системно-аналитического подхода внес американский исследователь Р. Акофф<sup>2</sup>. Изучая понятие системы, он пришел к заключению, что до 1960-х годов данный термин группировался вокруг метафоры «машины», уподобляя социальные и экономические организации инструментам неких владельцев, которые определяют поставленные цели. В лучшем случае это понятие

<sup>1</sup> Томин Л. В. Указ. соч. С. 116.

<sup>2</sup> Ackoff R. L. A Theory of Practice in the Social Systems Sciences. IIASA. Laxenberg, 6–7 nov. 1986 ; *Idem*. The Democratic Corporation. N. Y. : Oxford Univ. Press, 1994 ; Ackoff R. L., Gharajedadi J. Reflection on Systems and their Models // Systems Research. 1996. Vol. 13, № 1. P. 13–23.

выстраивалось вокруг метафоры «организм», где все элементы находятся в абсолютно гармоничном единстве. Однако уже к началу 1970-х годов становится ясно, что подобный способ описания систем позитивистски ангажирован и что классические принципы кибернетики, которые великолепно справляются с техническими системами, для общественных систем практически неприемлемы. Такой методологический поворот связан, с одной стороны, с развитием постструктурализма и психологических взглядов на предмет социального, с другой — с возросшей сложностью общественных систем послевоенного периода. Примеров последнего утверждения достаточно много: диверсификация целей и средств извлечения прибылей крупными компаниями («Мишлен»: шины, затем отели); появление на финансовом рынке фьючерсов и опционов, которые сделали экономическое прогнозирование практически игрой в рулетку; развитие человеческого капитала, вызвавшее сегментацию компаний и переместившее точки аккумуляции ресурсов с головной администрации на творческих работников, и т. д. Все это обусловило процесс появления частных внутренних организационных целей и интересов, не согласованных с общими.

Это, по мнению Акоффа, упраздняет механицистский и виталистский подход к пониманию организации, подталкивая к принятию «социосистемной парадигмы»<sup>1</sup>. Главным условием этого движения является признание демократической основы организации, то есть учет мнений всех заинтересованных в функционировании организации сторон, а также создание механизмов их согласования<sup>2</sup>.

Акофф уделяет большое внимание такому организационному аспекту, как планирование, считая, что оно важнее, чем достигнутый результат. Интересной мыслью исследователя является принцип использования сотрудников, не принявших участия в реализации проектов, в качестве консультантов. Акофф также настаивает на том, что все внутриорганизационные действия должны основываться на принципе добровольности.

В теории Акоффа концептуальное значение имеет метод «интерактивного» планирования. Он включает следующие этапы:

1. Определение текущего состояния системы и ее актуальных проблем.
2. Формулирование идеального будущего системы (нечто похожее на «мозговой штурм»).

<sup>1</sup> *Ackoff R. L. The Democratic Corporation.*

<sup>2</sup> *Ackoff R. L., Gharajedathi J. Op. cit. P. 13–23.*



3. Определение способов достижения цели (критика ряда вариантов, предложенных на предыдущем этапе).

4. Оценка количества располагаемых ресурсов и возможностей их направления на нужды в рамках достижения поставленных целей.

5. Разработка плана внедрения.

Акофф настаивает на следующих принципах:

— целостность: он должен охватывать всю систему целиком;

— непрерывность: корректировка действий по ходу изменения состояния переменных, включенных в план.

Очевидно, что подобная методология подходит не только для планирования, связанного с управлением отдельными коммерческими компаниями. Данный подход может быть достаточно эффективен и в области построения крупных институциональных систем, в том числе и таких, как система социального партнерства. Многие концепции Акоффа успешно реализовались на практике. На Западе его работа «Планирование будущего корпорации»<sup>1</sup> стала весьма влиятельной теорией и пособием в сфере менеджмента. Несмотря на проблемы системно-аналитического подхода, которые были рассмотрены выше на примере С. Вира, Р. Акофф считает, что это не повод отказаться от планирования вообще. Его принцип: планируй ты — или спланируют тебя.

Идеи Акоффа достаточно актуальны для развития отечественной системы социального партнерства. Построение ее успешной модели должно основываться на демократических процедурах, добровольности участия и учете мнения всех заинтересованных сторон. Эти принципы в той или иной степени вытекают из определения социального партнерства как правового института государства и общества. Плюралистичность, включенная как некое аксиоматическое положение в теорию Акоффа, является неременным условием разработки функциональной модели социального партнерства, так как в данной сфере приходится непрерывно согласовывать интересы работников и работодателей с тем, чтобы сформировать эффективную систему социально-трудовых отношений.

Другая теория, также имеющая перспективы применения в процессе моделирования социального партнерства, представлена работами П. Чекленда.

П. Чекленд, один из ведущих представителей концепции *soft systems*, в 1972 году впервые представил миру свои идеи на сей счет<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Акофф Р. Указ. соч.

<sup>2</sup> Ларичев О. И., Мошкович Е. М. Качественные методы принятия решений. М., 1996.

Он предложил рассматривать системные явления как специфический способ представления действительности (тем самым приближаясь к кантовскому пониманию системности, о котором говорилось выше). Такое рассмотрение должно основываться на двух одновременно принятых точках зрения:

— действительность как рукотворная или же естественная система;

— действительность как интерпретационная проблема, которая может и не предполагать системности.

Это определяет подход метода «мягких систем» (ММС) как позицию рассмотрения системы не в качестве способа организации действительности, а как способа системного процесса исследования реальности. Это означает, что системная интерпретация действительности является наиболее полезной в силу характера априорной способности суждения человека. Чекленд определяет ММС как способ осмыслять действительность, действовать исходя из этого и за счет подобного действия извлекать пользу. В то же время указывается, что системные взгляды не вечны и новые системы можно предлагать бесконечно. Эта теория в какой-то мере повторяет аналитическую традицию, вышедшую из постпозитивизма, которая вместо понятия ММС использует понятие словаря, способного упорядочить наши представления о мире. Однако словарь всегда ограничен и имеет возможность улучшения или замены. Реальность же в этом случае рассматривается как нечто обладающее элементами системности, но системой не являющееся.

Идеи Чекленда апеллируют к понятиям «жестких» и «мягких» систем. Для мягких систем характерна определенная свобода действий составляющих ее участников, при которой они могут предлагать собственные варианты развития системы, а сама организация обладает такими характеристиками, как принятие плюрализма мнений и способность их согласовывать. Жесткие, или традиционные, системы позиционируют себя как монолитные сущности, в которых элементы являются лишь придатками системы, а их цели и мнения должны быть отброшены в случае расхождения с целями организации. Эти же принципы характерны и для системного рассмотрения действительности. Системное мышление, выражающееся жесткими установлениями, часто оперирует понятиями структуры, иерархии, функции, цели и т. д. Подобный способ описания действительности может заметно сузить взгляд исследователя, а при столкновении с явлениями, не описываемыми в категориях аппарата данной системы, последняя

может даже рухнуть (хотя чаще всего система просто искажает картину действительности себе в угоду).

Чекленд предлагает понятие *human activity system* (HAS — активная система). Она предполагает действие акторов системы, исходящих из своих воззрений, но в рамках традиции культуры, определяющей облик данной системы. Это позволяет маркировать ряд конфликтных явлений, в том числе и в сфере трудовых отношений и социального партнерства, как конфликт мировоззренческих и культурных парадигм. Это же указывает на конфликтность различий в интерпретации трудовых отношений между государством, работниками и работодателями.

Теория активных систем была развита и в отечественной гуманитарной науке, в частности В. Н. Бурковым, В. К. Ириковым и В. В. Кондратьевым<sup>1</sup>.

Концепция ММС Чекленда позволяет отслеживать мировоззренческие расхождения и постепенно приводить их к состоянию взаимного учета и согласованности<sup>2</sup>. В практике построения модели социального партнерства данный метод имеет решающее значение, так как различия между агентами труда и капитала на уровне мировоззрения настолько существенны и в столь большой мере определяют развитие социально-трудовых конфликтов, что практически весь марксизм строился на данном феномене.

Согласование позиций и мнений в рамках ММС Чекленд определяет в категориях процесса обучения, который проходит семь этапов:

1. Определение проблемы.
2. Описание и исследование проблемы (сбор необходимой информации осуществляется общесоциологическими методами). Чекленд также рекомендует использовать в качестве итоговых документов образные, графические построения, дистанцированные от сухой формализованности<sup>3</sup>.
3. Определение точек зрения. Чекленд считает, что данный этап должен быть представлен в виде ряда тезисов, принадлежащих сторонам, сформулированных в рамках их общей мировоззренческой парадигмы. Также данный этап должен предполагать выявление конечного образа системы, находящего отражение во взглядах каждой из сторон.

<sup>1</sup> Бурков В. Н., Ириков В. К. Модели и методы управления организационными системами. М., 1994 ; Бурков В. Н., Кондратьев В. В. Механизмы функционирования организационных систем. М., 1981.

<sup>2</sup> Checkland P. The Emergent Properties of SSM in Use: A Symposium by Reflective Practitioners // Systemic Practice and Action Research. 2000. Vol. 13, № 6. P. 799–823.

<sup>3</sup> Плотинский Ю. М. Визуализация информации. М., 1994.

4. Концептуализация мировоззрений оппонентов.
5. Сравнение концептуальных моделей (этап 4) с общей картиной действительности (этап 2).
6. Дискуссия (обсуждение выводов и данных, полученных на этапе 5). В рамках данного этапа рассматриваются сильные и слабые стороны моделей, определяются этические и экономические резоны и нерезоны. Организатор выполняет роль медиатора, а основная цель — добиться принятия оптимальной схемы (не обязательно чьей-то конкретно, вполне желательно будет формирование новой общей схемы по результатам дискуссии).
7. Реализация достигнутых положений.

Как видно из представленной схемы, она практически полностью соответствует процессу коллективных переговоров в рамках системы социального партнерства. Исходя из логики трипартизма, роль организатора ММС лучше всего подходит для представителей государственной власти, которая могла бы выступить своего рода медиатором. Эта мера целесообразна еще и потому, что государство, будучи заинтересовано в развитии и укреплении экономики, базирующейся на устойчивых социально-трудовых отношениях, как никто другой стремится к согласованию интересов и взглядов агентов труда и капитала.

Критика этого метода Чекленда чаще всего указывала на сильную отчужденность системного рассмотрения (этапы 3 и 4) от реальной действительности (этапы 1, 2, 5–7). Однако автор схемы указывает на эвристический, а не концептуальный потенциал данного разграничения. Чекленд подчеркивает целостность своей системы как механизма принятия решений.

Эта схема реализует системно-аналитический метод как подход по отношению к самому себе, его специфическую рефлексию. Это значит, что системный подход используется как метод организации дебатов, рассматривающих системы мировоззрений, определяемые не как догмы, а как способы изучения поставленной проблемы<sup>1</sup>. Данная схема в процессе ее использования при наличии фиксированных участников может быть сокращена или модернизирована. Такой эффект, скорее всего, будет наблюдаться при взаимодействии представителей работников и работодателей в контексте социального партнерства, так как трудовые отношения, в том числе и в этом аспекте, носят постоянный и долговременный характер. Чекленд считает, что

<sup>1</sup> *Checkland P. Op. cit. P. 799–823 ; Checkland P. B., Scholes I. Soft Systems Methodology in Action. Chichester, 1990.*

в процессе использования ММС участники могут «с благодарностью отбросить часть этапов»<sup>1</sup>.

Одним из самых важных и в то же время проблемных мест теории ММС является процесс внедрения, обозначенный как 7-й этап. Будучи практически самой сложной задачей системно-аналитического подхода, эта тема удостоилась отдельного внимания исследователей. Одни из наиболее эффективных методов внедрения социальных моделей предложил все тот же Р. Акофф. Будучи главой организации “INTERACT”, на счету которой более 400 успешно внедренных системных проектов, Акофф предложил определенную схему, ставшую результатом обобщения имеющегося у него опыта<sup>2</sup>.

По его мнению, успех внедрения системной разработки зависит от характера сотрудничества клиента и аналитика. Акофф выделяет следующие условия, способствующие налаживанию диалога:

- возможность отказаться от реализуемого проекта в случае неудовлетворительности процесса разработки;
- важной задачей аналитика должно быть обучение персонала организации (по мнению Акоффа, аналитик подобен учителю, а не врачу; он должен не столько решать сам, сколько учить решать организационные проблемы);
- аналитик должен стремиться подчеркнуть личные заслуги персонала фирмы (педагогический прием);
- аналитик должен обладать полным спектром полномочий в сфере доступа к информации.

Акофф отмечает сокрытие данных как один из важнейших факторов, способных поставить под угрозу весь системный анализ. Неполная или недостоверная информация обесценивает практически любой проект. Акофф подчеркивает один из главных принципов успешного функционирования системы — демократичность. В этом аспекте данный принцип олицетворяет равенство участников организации в сфере доступа к получению нужной информации<sup>3</sup>.

При разработке проектов большое значение отводится разбиению экспертных групп на проектные команды, а также их координации.

Работа экспертных групп осложняется нелинейностью процесса принятия решений и их внедрения, а также размыванием границ между этими видами деятельности. Традиционный подход к работам экспертов, характерный для «жестких систем», практически полностью

<sup>1</sup> *Checkland P.* Op. cit. P. 53.

<sup>2</sup> *Ackoff R. L.* A Theory of Practice in the Social Systems Sciences.

<sup>3</sup> *Ackoff R. L.* The Democratic Corporation.

теряет свои возможные конструктивные эффекты в случае попыток его реализации в сложных плюралистических системах. Эта проблема определяется как внутренне присущей подобным системам динамикой трансформационных изменений, так и той быстротой, с которой меняется актуальная факторная среда организации. Представители концепции управления «жесткими системами» просто не в состоянии охватить все многообразие функций сложных плюралистических организаций, что было видно уже на примере С. Вира.

Для «мягких систем» Акофф выделяет следующие способы поведения в рамках процесса решения социальных проблем:

1. Проблема решится самостоятельно. Ничего делать не надо.
2. Снижение остроты проблемы до терпимого уровня. Частичные решения.
3. Формулировка оптимальных решений.
4. «Растворение» проблемы.

Именно четвертый способ наиболее эффективен в контексте функционирования «мягких систем». Его основная задача — трансформация проблемы в позитивный аспект функционирования системы. Такой подход идейно близок классическим воззрениям на природу социального конфликта, представленным в работах Р. Дарендорфа, Г. Зиммеля и особенно Л. Козера, положивших начало современной науке конфликтологии. В рамках данной дисциплины большое значение отводится решению проблем социально-трудовых конфликтов, в том числе и методами социального партнерства.

В данном разделе были определены терминологические и понятийные основания системного анализа, его возможности и границы использования, дана типологизация систем по Джексону и Фладу, а также рассмотрены идеи регулирования сложных систем на примере трудов С. Вира, Р. Акоффа и П. Чекленда. Наиболее предпочтительной концепцией для построения модели социального партнерства представляется совмещенная теория Акоффа и Чекленда, хорошо зарекомендовавшая себя на практике и учитывающая плюралистичность института социального партнерства, стремящегося согласовать мнения работников и работодателей. Рекомендации данной теории могут быть эффективно применены в деле социального проектирования и моделирования социального партнерства.

## 1.2. СУЩНОСТЬ, СОДЕРЖАНИЕ И ФУНКЦИИ МОДЕЛИРОВАНИЯ КАК МЕТОДА УГЛУБЛЕННОГО ИЗУЧЕНИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

*Модель* в наиболее широкой трактовке означает аналог некоторого исследуемого объекта, воспроизводящий ряд свойств, являющихся предметом изучения<sup>1</sup>. В современных терминологических словарях приводится много различных определений данного понятия. В науке под словом «модель» чаще всего подразумевается образец или аналог объекта. Эти два понятия достаточно схожи между собой, а специфика их употребления обусловлена скорее ситуацией отношения с моделируемым объектом. В первом случае модель задает весь спектр реальных объектов, выступая в роли первообраза, во втором модель является способом изучения и/или корректировки уже имеющихся объектов. Для исследования, приведенного в данной работе, предпочтительным является второй способ определения, так как тематика социального партнерства не конструируется с нуля, а имеет весьма продолжительную историческую практику в системе общественных отношений.

Для более детального рассмотрения понятия модели стоит привести примеры некоторых способов определения данного термина.

М. Вартофский считает, что модель — это образ, соотносённый с реальностью. «Эта референция всегда есть соотношение с чем-то реальным, лежащим вне изображения и репрезентации. Следовательно, исключается какое бы то ни было самоотнесение, ничто не может быть моделью самого себя. Таким образом, “картина” может “походить” на объект или “выглядеть” как объект в самых разных смыслах, начиная с простейшего случая последовательного отображения контуров карты и кончая случаем “представителя” нации, который может отображать, “репрезентировать” ее своими взглядами, предпочтениями, поведением»<sup>2</sup>.

Н. Н. Моисеев определяет понятие модели следующим образом: «Под моделью мы будем понимать упрощенное, если угодно, упакованное знание, несущее вполне определенную, ограниченную информацию о предмете (явлении), отражающее те или иные его отдельные свойства. Модель можно рассматривать как специальную форму кодирования информации. В отличие от обычного кодирования, когда известна вся исходная информация и мы лишь переводим ее на другой

<sup>1</sup> Modulus — норма, образец, мера (*лат.*).

<sup>2</sup> Вартофский М. Модели. Репрезентация и научное понимание. М., 1988. С. 37.

язык, модель, какой бы язык она ни использовала, кодирует и ту информацию, которую люди раньше не знали. Можно сказать, что модель содержит в себе потенциальное знание, которое человек, исследуя ее, может приобрести, сделать наглядным и использовать в своих практических жизненных нуждах. Для этих целей в рамках самих наук развиты специальные методы анализа. Именно этим и обусловлена предсказательная способность модельного описания»<sup>1</sup>.

Обычно модели делят по принципу их соотнесения со следующей двухсоставной типологией: содержательные и формальные. Основной акцент данного исследования будет сделан на содержательных моделях. Процесс моделирования можно разбить на два принципиальных этапа: формирование модели и ее исследование. В качестве методологии исследования будет использован системно-аналитический подход. Стоит уточнить, что процесс экстраполяции данных модели на реальную действительность представляет собой отдельную задачу, так как реальные системы не только обладают возможностью функциональных изменений, но и включают в себя ряд разнонаправленных интенций, задаваемых ее элементами. Этот момент особенно важно учитывать при разборе сложных социальных систем.

Под моделированием понимается особый вид полифункционального исследования. Главным условием успешного моделирования является наиболее полное воспроизведение объекта, который бы на основании сходства заменял иной объект, чье прямое изучение либо неэффективно, либо невозможно. Иными словами, модель — это аналог оригинального объекта. Модель должна как можно точнее воспроизводить ключевые функции исследуемого объекта, однако его полное копирование лишает процесс моделирования всякого смысла. В то же время следует отметить, что моделирование, произведенное без надлежащего метода, не дает научно верифицируемых результатов.

Актуальность такого процесса, как моделирование социальных явлений, обусловлена потребностью общества в саморефлексии. Это касается также и такого феномена, как социальное партнерство, которое необходимо исследовать с тем, чтобы повысить степень его эффективности и создать условия максимально возможного удовлетворения заинтересованных сторон. Успешное моделирование того или иного общественного процесса или феномена зависит от полноты информационного обеспечения исследования. Статистический мате-

---

<sup>1</sup> Мусеев Н. Н. Математика в социальных науках // Математические методы в социологическом исследовании. М., 1981. С. 166.



риал, различные количественные показатели с определенной мерой простоты можно проанализировать с помощью современных вычислительных систем и технических комплексов. Будучи успешным методом анализа информации в естественно-научных исследованиях, данный метод сталкивается со значительными трудностями при проведении исследований в общественной сфере, обусловленными отсутствием количественных мер для большинства изучаемых факторов. Общественные процессы строятся на основе взаимодействия людей, соприкосновения их интересов, мнений и эмоций. Это означает, что позитивистский инструментарий, механически перенесенный из естественных наук, здесь не работает должным образом. Данная ситуация предполагает использование качественных подходов к системному анализу общественных явлений.

Таким образом, к моделированию системы социального партнерства должны предъявляться следующие требования: глубокое изучение системы социального партнерства и линий его возможного развития; сравнительный анализ модели и оригинального объекта с целью определения качественных характеристик исследуемой области; успешность применения тех или иных моделей в ситуациях социально-трудовых конфликтов.

К эвристическим функциям процесса моделирования можно отнести:

- определение негативных тенденций;
- определение позитивных тенденций;
- выявление возможных путей решения возникающих проблем;
- выявление альтернативных сценариев развития системы.

Все это указывает на прогностическую сущность процесса моделирования.

В рамках типологизации моделей, позволяющих исследовать социальные процессы, можно выделить следующие их виды и типы:

- познавательные;
- эвристические;
- прогностические;
- проективные.

Особой чертой моделирования сложных социальных систем является использование элементов всех указанных типов моделей.

**Цели процесса моделирования.** Исходя из важности изучения общественных явлений, моделирование преследует следующие цели:

- 1) определить текущее состояние исследуемой общественной системы, выявить точки противоречия и основные конфликтогенные факторы;

2) определить интенции развития и факторы изменения систем (отдельно обозначить те из них, которые могут носить позитивно-конструктивный характер);

3) предоставить итоговую информацию, способную быть полезной в работе государственных и общественных институтов, решающих актуальные социальные проблемы.

**Требования к моделям общественных систем** можно разделить на два типа: удобство и информативность; способность давать рекомендации для рационального и позитивного развития исследуемой системы.

Как уже упоминалось, модель должна как можно более детально отображать нужные свойства оригинального объекта, в то же время не копируя его полностью. Необходимо отдавать предпочтение лишь ключевым структурам и характеристикам исследуемой области.

Общие требования к модели таковы:

1) полнота, соответствие оригиналу, учет трансформационной составляющей;

2) разумная абстрактность, позволяющая оперировать большим числом переменных;

3) экономичность модели по таким ресурсам, как время, интеллектуальные и материальные затраты на ее построение;

4) возможность осуществления предлагаемых рекомендаций;

5) возможность получения новой информации об исследуемом объекте;

6) терминологическая однозначность;

7) возможность верификации.

**Оценка моделей.** Условия и критерии, по которым может осуществляться оценка моделей, достаточно разнообразны. Один из наиболее распространенных подходов — прогрессивный. Он позволяет оценить модель исходя из ее позиции в рейтинге, составляемом с учетом ряда критериев. Будучи относительно простой процедурой в рамках оценки технических систем и систем микроуровня (например, при помощи SWOT-анализа), оценка сложных социальных систем является весьма трудоемкой задачей.

В контексте прогрессивного способа оценки используются следующие критерии:

1) инновационность предоставляемого материала;

2) уровень разработанности и детализации модели (по степени реализации познавательной и творческой функций). Данный критерий конкретизируется в следующих пунктах:

- формулировка цели использования модели;
- обогащение научного знания в данной сфере;
- апробация модели в практической деятельности;

3) структура модели, определяемая через следующие характеристики:

- совокупность исследуемых феноменов оригинального объекта;
- рассмотрение тенденций развития;
- определение факторов внешней детерминации и логики их влияния.

Оценка модели по данным критериям позволяет сформировать взвешенное и аргументированное мнение касательно эффективности исследования социальных процессов, а также определить возможный успех построенной модели социального партнерства.

### 1.3. МЕТОДЫ КАЧЕСТВЕННОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

Качественные методы моделирования систем созданы для оперирования дискурсивными данными (в отличие от логико-исчисляемых данных, которыми занимается количественный метод). Так как весь корпус общественных практик, будучи специфической формой структурирования социальной реальности, выстраивается преимущественно как дискурс, именно качественный подход является тем способом моделирования социальных феноменов, который предоставляет наиболее эффективные пути его изучения.

В контексте решения различных общественных проблем, не поддающихся формальному математически-числовому выражению, любой исследователь может полагаться лишь на качественный метод. В то же время использование данного метода невозможно без применения широкого спектра различных вспомогательных механизмов изучения социальных процессов.

На способы анализа и формы выражения информации, в том числе и на моделирование, большое влияние оказало развитие научно-технического прогресса. Наиболее заметным это влияние стало во второй половине XX века. Развитие современных средств обработки данных и их хранения во многом концептуализировало представления о роли информации в жизни общества и о способах управления ею. Основной тенденцией последних лет стал, с одной стороны, отказ от запоминания человеком больших объемов данных и перенесение этой функции на портативные электронные носители, с другой —

развитие графического, трехмерного и иных способов представления данных. Человек становится в большей степени ориентированным не на запоминание, а на обработку данных.

Даже классические формы представления информации подвергаются своего рода реформированию. Так, текст, будучи основным способом представления данных на протяжении столетий, вступает в эпоху радикальной трансформации. Это отказ от классических форм нарратива, внедрение гипертекстовых ссылок, расширяющиеся способы комментирования и редактирования текстов и т. д. Уже упоминавшаяся идея Чекленда о том, что неформализованный графический подход к представлению социальных моделей является дополнительным условием успеха моделирования, вполне встраивается в общую тенденцию. Этому же мнению придерживаются Карсон и Флад, отмечая значительную эффективность наглядного визуального материала в процессе обучения персонала, а также в работе групп экспертов при моделировании социальных процессов. В то же время происходит поиск путей улучшения графических средств представления данных. Э. Тафт во второй половине 1980-х — начале 1990-х годов издал ряд альбомов с лучшими образцами графического дизайна и искусства.

Еще одним эффективным способом представления анализируемых данных в контексте моделирования (и не только) признается табличный метод представления информации. Табличная форма характеризуется лаконичностью и компактностью представляемых данных, а структурные позиции ячеек дают возможность наглядного сравнения и сопоставления информации (что особенно актуально в процессе моделирования, когда встает задача сопоставления модели с оригинальным объектом). Большинство системно-аналитических подходов в рамках собственного документооборота используют табличные схемы.

Специалисты в области качественного анализа А. Губерман и М. Майлс широко используют табличный способ представления для оценки результатов социального проектирования, а также для расчета их предполагаемых эффектов. Их метод также подходит для рассмотрения структурных и функциональных изменений системы, определения поведенческих трансформаций сотрудников.

В табличном методе используются три столбца-состояния, соответствующие трем видам эффектов:

- первичные результаты;
- затяжные результаты;
- побочные результаты.

Каждый из столбцов, описывающих свой результат, подразделяется на два субстолбца с позитивными и негативными описаниями эффектов, возникших в процессе системного моделирования.

В то же время двумерный способ представления данных сталкивается с определенными трудностями в ситуации, когда поле записи задано более чем двумя категориями отсчета. В подобных ситуациях табличному методу предпочитают метод сетевого рассмотрения. Данный способ представления строится на определении логических соответствий и ключевых категорий, вокруг которых будет структурироваться сетевой рисунок. Обычно выделяют два вида подобного способа выражения данных: иерархичный и роевой.

Сильной стороной такого способа анализа информации является частое несоответствие интуитивной картины-образа ситуации и сетевой формы представления. В процессе выстраивания сетевого рисунка у индивидуума складывается новое понимание ситуации, что указывает не только на удобство данного метода, но и на его познавательно-педагогическое значение.

Стоит также упомянуть процесс определения логических соотношений элементов сетевого рисунка. Он позволяет определить «вход» и «выход» системы, отследить незначительные факторы (обычно не рассматриваемые табличным методом), способные в совокупности существенно повлиять на систему. Логические отношения задаются положительными и отрицательными связями. Л. Заде ввел понятие «лингвистическая переменная», чтобы определить степень влияния элементов без количественного вычисления. Данный способ позволяет выяснить степень и форму связности элементов системы при качественном анализе. Интересное наблюдение сделал П. Самуэльсон: количественный анализ на уровне наглядных представлений все равно оперирует качественными понятиями «больше» и «меньше», «хорошо» и «плохо». Особенно это заметно в экономических дисциплинах.

В контексте сетевого представления данных, а также метода определения логических связей между элементами системы стоит упомянуть и о существенном недостатке данных подходов: их сложности. Однако решение общественных проблем, анализ социальных процессов и определение позиций и функций людей с их желаниями и интересами в рамках различных организаций сами по себе достаточно сложные задачи. Указанные способы представления данных и понятие лингвистической переменной доказывают предпочтительность качественного системного анализа при рассмотрении такой общественной категории, как социальное партнерство.

## 1.4. ТЕХНОЛОГИЯ МОДЕЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА КАК ОБЩЕСТВЕННОГО ПРОЦЕССА

За время развития социологии как науки внутри ее дискурса оформились два основных направления моделирования общественных систем — структурализм и теория социального конфликта. В основе первого подхода лежат идеи Г. Спенсера, Э. Дюркгейма, Т. Парсонса и др. Второй подход был определен положениями К. Маркса и в дальнейшем развит Р. Дарендорфом и Л. Козером. Спенсер стал одним из первых ученых, определивших общество как целостную систему. Этот взгляд подразумевает уподобление общества организму, где его члены служат некоторой общей цели, выполняя те или иные функции, определенные их социальным положением. Именно определение элементов, их позиций, исполняемых функций и взаимовлияния всего перечисленного составляет методологическую основу структурализма. Первой же теорией социального конфликта (именно в социологии) была концепция К. Маркса, описывающего причины, основания и сущность классово-борьбы. Он считал, что конфликты являются имманентным свойством социальной системы и в какой-то мере выступают как условие развития этих систем. В своей аргументации Маркс часто апеллировал к историческим фактам и актуальной для него политической конъюнктуре. Оба указанных направления являются интерпретацией социальной действительности и раскрывают весь свой потенциал именно в контексте взаимодополнения.

Развитие социологии смогло обогатить данные подходы полезным инструментарием, в том числе заимствованным и из естественных наук. Если для структуралистского подхода характерно развитие исследовательской методологии в сторону проектирования и моделирования, использующего идеи системно-аналитического подхода, то для теории социального конфликта характерно более реалистичное понимание социальной действительности. Именно на этом основании должна строиться технология моделирования системы социального партнерства. Концептуальное наполнение второй теории формирует специфический подход к рассмотрению социально-трудовых отношений и их конфликтного потенциала. Первая теория снабжает вторую механизмами исследования.

Для получения наиболее достоверных данных в естественных науках применяется метод эксперимента. В гуманитарной сфере и, в частности, при исследовании социальных процессов применение данного метода затруднительно. Это объясняется как обширностью

социальных феноменов, так и возможной этической неоднозначностью подобных способов изучения. Трудности на пути классического эксперимента конкретизируются в следующих пунктах:

- невозможность эксперимента с исторически невозвратимыми событиями (прошлое);
- экспериментальное вмешательство может дать понятие об изучаемом объекте ценой существования самого объекта;
- невозможность длительного экспериментирования над реальными объектами в силу того, что их изоляция на длительный период недопустима.

Все это подталкивает исследователей общественных процессов к использованию метода моделирования.

Рассмотрим два основных направления в рамках технологии моделирования общественных процессов.

### **Имитационное моделирование**

В 1960-е годы большую популярность получило имитационное моделирование, в котором используются приемы математического исчисления. Этот способ моделирования хорошо зарекомендовал себя в экономике, где с его помощью были определены циклы рыночной конъюнктуры, а также ряд положений в сфере прогнозирования хозяйственных процессов. Данный подход оказал значительное воздействие и на отечественную науку благодаря его позитивистской направленности, не подразумевавшей идейных расхождений с доминировавшей в СССР идеологией. В то же время стоит отметить, что данный подход получил наибольшее распространение в «традиционно математических» дисциплинах, то есть тех, которые непосредственно связаны с проектированием и моделированием технических систем.

В современной науке при помощи метода имитационного моделирования получают данные в таких областях, как маркетинг, политика, экономика, образование, криминалистика и т. д. Имитирование является способом моделирования объекта, при котором копируются лишь значимые характеристики оригинального объекта исследования, а полный набор показателей игнорируется. Это отличает имитирование от классических математических моделей.

Имитационное моделирование заимствует ряд терминологических оборотов из сферы кибернетики. Это обусловлено тем, что данный подход широко применяется в указанной дисциплине. Именно

кибернетика внесла решающий вклад в развитие имитационного моделирования. Модели, полученные при помощи данного подхода, можно описать как «черный ящик», имеющий «вход» и «выход». На вход поступают различные данные из реальной среды, ящик их обрабатывает и на выходе получают готовый результат. Процессы обработки «черного ящика» обычно представляют в форме различных логических последовательностей и операторов. Важным компонентом готовых результатов является учет спектра возможных изменений развития, то есть аспект прогнозирования.

При имитационном подходе к моделированию исследуемые объекты представляются в виде целостной системы, чьи элементы могут быть изучены по отдельности в зависимости от целей и задач исследователя. Процесс создания подобных моделей дает возможность отразить наблюдаемое явление, выявить его компоненты и определить последовательность связей между ними. Это позволяет скорректировать ошибки, присущие не системному, а интуитивному рассмотрению изучаемого объекта.

### Глобальное моделирование

Один из первых трудов, в которых был предложен этот способ моделирования, — книга «Мировая динамика» Дж. Форрестера<sup>1</sup>. Ко времени написания данной работы (1971) стало ясно, что моделирование лишь отдельных элементов социальной системы без учета общего контекста не дает возможности определить все факторы, способные поменять вектор развития исследуемого объекта. Это привело к появлению концепции глобального моделирования. Дж. Форрестер рассматривает общество как единую систему, в которой наличествует сеть различных взаимозависимых и взаимосвязанных процессов и событий. Его модель описания социальной реальности содержит ряд параметров определения кризисных явлений в различных общественных системах, исходя из мировой динамики глобальных процессов. Форрестер затрагивает проблемы экологии и промышленности, однако его идеи могут быть применены и при моделировании социального партнерства.

Глобальное моделирование применяется для описания преимущественно крупных международных конфликтов и проблем мирового экономического роста, обладая одной весьма важной чертой: оно увязывает исследование конкретных социальных систем (например, социальное партнерство) с глобальной системой взаимоотноше-

<sup>1</sup> Форрестер Д. Мировая динамика: пер. с англ. М. ; СПб., 2003.



ний, к которой эта система принадлежит (национальная, региональная, мировая экономики, выраженные классическим противоречием между трудом и капиталом).

Таким образом, соединение имитационной и глобальной систем моделирования, а также их корректировка, осуществленная по линии применения качественного подхода, позволяет создать эффективную модель социального партнерства в контексте общественно-проектирования.

Исходя из этого, можно предложить следующую **технологии моделирования социального партнерства**.

1. *Постановка цели и задач.* Определение свойств, обладающих ключевым значением для построения модели социального партнерства.

2. *Выбор способа моделирования.* Для социального партнерства, исходя из указанных в предыдущих разделах факторов изучения данной сферы, больше всего подходит смешанное, имитационно-глобальное, качественное моделирование, когда объект-оригинал рассматривается как сложная плюралистическая социальная система на основе теории социального конфликта.

3. *Изучение сконструированной модели.* В качестве способа представления данных модели наиболее предпочтительны сетевой рисунок и схема логических отношений.

4. *Перенос полученных данных из модели на реальную деятельность оригинального объекта.* Здесь уместно обратить внимание на рекомендации, предложенные Р. Акоффом и описанные в предыдущем параграфе.

5. *Проверка и верификация результатов исследования.*

Стоит упомянуть также и о том, что процесс моделирования — это творческая деятельность. Следовательно, представленная технология и рекомендации носят характер методологической сетки ориентации, а не догматической формулы. Это требует от исследователя, строящего модель, не только ответственности, но и креативности и инновационного подхода.

## 1.5. ПРОЕКТИРОВАНИЕ КАК МЕТОД РАЗРАБОТКИ ЭФФЕКТИВНЫХ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Социальное проектирование — это теоретико-практическая деятельность по разработке моделей различных социальных систем на основе планирования и прогнозирования основных качеств,

определяемых исходя из некоторых актуальных потребностей, регламентирующих характер данного вида работ. Проектирование социальных систем предоставляет инструментарий для их корректировки, развития и управления. В некотором смысле данный вид деятельности связан с инновационной и творческой сферой в силу того, что проектируемые модели являются креативными продуктами, направленными на трансформацию моделируемых систем. Теоретический аспект данной деятельности выражен в ее обосновании при помощи таких дисциплин, как конфликтология, социология, философия, психология, право и т. д. Практический аспект заключается в ориентации на внедрение разрабатываемых положений и схем в сферу планирования и управления, а также их реальное применение.

Социальное проектирование заимствует свою методологию не только из кибернетики и математики (оперирование количественными понятиями, анализ статистики), но и из гуманитарных наук, в основном социологии и философии (в связи с понятием социального партнерства это могут быть социальные конфликты, отчуждаемый труд, противоречие между трудом и капиталом). В совокупности данные принципы и методы составляют технологию социального проектирования, используемую как при изучении социальных процессов, так и с целью их улучшения.

Понятие проектирования происходит от латинского *projectus*, что означает «брошенный вперед». В рамках данного вида деятельности создается определенная модель, описывающая те или иные актуальные состояния системы. От процесса моделирования проектирование отличается тем, что оно формирует модель будущего, в то время как моделирование создает аналог настоящего. Проектирование можно определить как следующий шаг, идущий после моделирования в тех случаях, когда смоделированная система по тем или иным причинам нуждается в изменениях и образ этих изменений необходимо осмыслить.

Социальное проектирование имеет дело с некоторым спектром вариантов возможного развития событий, касающихся исследуемой системы. Это предъявляет определенные требования к данному процессу:

- противоречивость объекта исследования;
- несколько возможных сценариев развития исследуемого объекта;
- критерий отсутствия полной формализации (возможность трансформации системы через процесс влияния на неформализуемые переменные);

- детерминация исследуемого объекта множеством факторов, обладающих переменными значениями;
- возможность субъективной оценки наиболее предпочтительного варианта развития системы;
- возможность определения динамики развития системы.

Данный набор условий не является исчерпывающим, но он указывает на те необходимые параметры, без которых процесс проектирования невозможен.

В контексте социального проектирования также происходит апробация и верификация методов управления системой и ее трансформациями. Провал какой-либо концепции управления не делает процесс проектирования бессмысленным, так как отрицательный результат позволяет получить дополнительный опыт и скорректировать ошибки.

Главная категория социального проектирования, от которой зависит успех всей деятельности, — технология реализации. Она должна основываться на методологических основаниях, принятых в дисциплинах, связанных с исследуемой областью. Для проектирования системы социального партнерства такими основаниями являются методы конфликтологии, социологии, психологии, права и философии. В силу того, что процесс проектирования отличается от процесса моделирования лишь условием будущности, для него будут истинны вышеуказанные параметры разработки модели (смешанное, имитационно-глобальное, качественное моделирование, рассматривающее объект-оригинал как сложную плюралистическую социальную систему исходя из теории социального конфликта). Однако стоит также обратить внимание и на специфические методики социального проектирования.

## **Методики социального проектирования**

### **Матрица идей**

Данный метод предполагает составление схемы описания развития системы, основанной на нескольких наиболее важных переменных. В последующем перебираются *все* возможные сценарии развития системы. Данный метод заимствован из кибернетики, где он носит название “brute force”. Проблема данного метода, как и его кибернетического аналога, — чересчур большое количество вариантов, анализ которых ограничен по времени и ресурсам. Если в технических системах данный метод используется вполне успешно (но при достижении 12 переменных он становится неоправданным),

то в проектировании такой сложной системы, как социальное партнерство, он практически неприменим.

### Вживление

Данный метод основывается на проигрывании типового сценария развития системы силами самих исследователей. На основании полученных данных определяются ключевые ошибки и методы их устранения. По результатам данной деятельности формируется конечный проект. Такой метод довольно экономичен, однако он не дает оптимального решения, как и предыдущий. Чаще всего проект считается эффективным до первой серьезной ошибки, потом его нужно создавать вновь. Однако благодаря использованию в методиках современной конфликтологии при анализе конфликтов, в том числе и в сфере социального партнерства, данный метод завоевал репутацию эффективного.

### «Мозговой штурм»

Этот метод схож с методом матрицы идей, однако он ограничивает перебор сценариев интуитивным пониманием ситуации участником штурма. Будучи лишенным недостатков матрицы идей, «мозговой штурм» предъявляет серьезные требования к экспертам, участвующим в нем. Этот метод может вполне успешно применяться при проектировании моделей социального партнерства с тем условием, что его реализует группа высококлассных экспертов, способных объективно взглянуть на данный социальный процесс.

### Синектика

Данный метод является способом согласования различных проектов развития социальных систем. Наибольшей эффективностью синектика обладает при совмещении с «мозговым штурмом», где может играть роль финального этапа согласования идей.

С учетом описанных особенностей различных методов проектирования социальных систем наиболее предпочтительными представляются метод вживления и синтез методов «мозгового штурма» и синектики.

Обобщим материалы раздела.

1. Моделирование выступает в роли специфического механизма проектирования политических и общественно-экономических систем с определенным набором свойств. Общественные системы — это особо организованные суммы элементов социальной жизни, обладающие целями и функциями для их достижения. Именно об-

ественные системы ответственны за трансформационные процессы, являющиеся предметом научного исследования гуманитарных наук. Моделирование подобных систем является важным условием их научного понимания, а также возможности повышения их эффективности, основанием которой служит структурированное и взвешенное представление об оных. Кроме того, моделирование является важным элементом процесса социального проектирования. По результатам процесса моделирования должен создаваться корпус знаний, который можно эффективно применять в практической деятельности. Только при этом условии процесс моделирования будет иметь смысл.

2. Модель — это объект, не соответствующий оригиналу полностью, но приближенный к нему до такой степени, что его изучение способно дать достоверную информацию об изучаемом оригинале. Модель есть упрощенный способ представления оригинала, используемый для имитационного определения его возможных свойств, атрибутов и состояний. Модели создаются в процессе моделирования, который подразумевает, помимо прочего, их изучение и применение.

3. В рамках процесса моделирования применяется системно-аналитический подход, в котором данное действие является финальным этапом исследования того или иного объекта. Возможность с помощью модели изучения явления социальной сферы без тех затрат и сложностей, что сопутствуют более элементарному способу исследования (эксперимент), а также с более высокой отдачей, чем иные методы изучения (опрос, наблюдение), обуславливает его актуальность.

4. Проектирование общественных процессов, в частности системы социального партнерства, основывается на тех же принципах, что и моделирование, с той лишь разницей, что описывает будущие сценарии развития, основанные на анализе выработанной модели. Успешный результат построения модели социального партнерства, выраженный через смешанное, имитационно-глобальное, качественное моделирование, рассматривающее объект-оригинал как сложную плюралистическую социальную систему, исходя из теории социального конфликта, является залогом успешного проектирования.

5. Определение будущих сценариев развития социального партнерства предполагает использование либо классического для конфликтологии метода вживления, либо синтеза метода «мозгового штурма» и синектики. С учетом рекомендаций, описываемых в концепциях П. Чекленда и Р. Акоффа, а также принципов современной визуализации модельной и проектной деятельности, возможно разработать эффективный проект, использующий модельные наработки социального партнерства.

## Глава 2

# **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ОБЗОР И АНАЛИЗ СТЕПЕНИ ПРОРАБОТАННОСТИ ТЕМЫ В РАМКАХ ПРИКЛАДНОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ**

### **2.1. СИСТЕМА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА, ЕГО СТРУКТУРА И МЕХАНИЗМ**

Социально-трудовые отношения реализуются в форме устойчивых отношений между работниками и работодателями по вопросам труда и социальной защиты при участии государства и представителей сторон данных отношений (профсоюзы, альянсы работодателей, органы местного самоуправления). В рамках социально-трудовых отношений выделяют такой феномен, как социальное партнерство. Данный феномен, реализующийся как институциональная практика, призван согласовать интересы сторон социально-трудовых отношений для их гармоничного функционирования. В узком смысле социальное партнерство является механизмом решения социально-трудовых и экономических проблем между работниками и работодателями посредством практики коллективных переговоров, в рамках которых заключаются коллективные договоры и соглашения. Нередко посредником в таких переговорах выступает государство (на уровне генерального, территориального и отраслевого партнерства его участие носит более явный характер). В Российской Федерации в настоящее время система социального партнерства находится в стадии становления.

Предпосылками возникновения социального партнерства стали события второй половины XIX века. С развитием капиталистических отношений и формированием профессиональных союзов трудящихся в их классическом виде назрела необходимость согласования интересов наемных рабочих и работодателей. Социальные потрясения начала прошлого века, показавшие важность конструктивного диалога социальных партнеров, привели к созданию Международной организации труда, основанной в 1919 году. Однако современная система социального партнерства в ее привычном понимании сформировалась лишь после Второй мировой войны.

Главной целью социального партнерства является мир и гармоничное развитие общества. Для того чтобы эта цель могла реализоваться, необходимо решить следующие задачи:

- определить состав субъектов социального партнерства и институтов представительства;
- определить объект отношений социального партнерства;
- разработать тактики и стратегии социального партнерства, приводящие к достижению поставленной цели;
- следовать этике поведения социальных партнеров.

Исторически первой формой социального партнерства были непосредственные договорные отношения работников и работодателей. Такая система называлась бипартизм. В дальнейшем расширение степени участия государства в социальном партнерстве (как законодателя и как посредника) привело к формированию системы трипартизма.

Система трипартизма зафиксирована в Конвенции МОТ № 144 от 1976 года. Данный документ гласит, что государство является социальным партнером и участвует в разработке и принятии соответствующих соглашений.

Дальнейшее развитие системы социального партнерства привело к формированию уровней его реализации. Наиболее общей схемой этих уровней является деление на генеральные (общенациональные), отраслевые (территориальные) и локальные уровни. Такое деление также предполагает, что при заключении соглашений на низовых уровнях учитываются положения всех вышестоящих уровней.

Кроме субъектов социального партнерства (сами партнеры), существует и круг вопросов социального партнерства, вокруг которых формируется обсуждение и согласование интересов сторон (объект социального партнерства). Первоначально к объекту социального партнерства относилась лишь тарифная сетка оплаты труда. В последующем круг объектов был расширен. В него было включено множество вопросов, от проблем занятости и условий труда до вопросов предоставления льгот и компенсаций. Указанные элементы социального партнерства обуславливают выполнение его задач, но не могут быть исчерпывающим основанием к ним, так как, помимо субъектно-объектного состава, данная система должна быть дополнена механизмом реализации. Под механизмом реализации системы социального партнерства понимаются следующие инструменты и методы, направленные на достижение партнерского взаимодействия субъектов:

- переговоры;
- методы и техники определения позиций и интересов сторон;
- экспертный анализ соглашений;
- нормативное регулирование соглашений и переговоров;
- контроль соблюдения соглашений;
- арбитраж и т. д.

## 2.2. МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Развитие системы социального партнерства тесно связано с развитием профсоюзного движения. До момента консолидации трудящихся в группы, способные коллективно отстаивать свои права и интересы, никакой речи о социальном партнерстве быть не могло. Лишь после появления профсоюзов и их укрепления на соответствующих позициях стало возможно формирование модели социального партнерства, которая зависела от множества факторов среды, в которой она зарождалась.

Процесс формирования бипартизма, а затем и трипартизма в разных странах Европы протекал по-разному. По такому признаку, как уровень переговорных процессов, можно выделить следующие модели социального партнерства.

*Первая модель*, распространенная преимущественно в северных странах Европы (Бельгии, Норвегии, Финляндии, Швеции и др.), предполагает активную роль государства и развитость всех трех уровней социального партнерства. Эта модель складывалась в период экономических потрясений Интербеллума (1918–1939). Успешность социал-демократических систем Северной Европы во многом объясняют именно функционированием данной модели.

*Вторая модель* практикуется на территории англосаксонских стран и части Латинской Америки. Характеризуется одним уровнем реализации и существенным влиянием сторон на государство как на законодателя, влияющего на другого партнера.

*Третья модель* распространена в Центральной Европе (Австрия, Германия и др.). Основным уровнем ее реализации является отрасль, а роль государства сведена к консультирующей функции. Локальные нормативные акты в данной модели не развиты, однако заключаются договоры по смежным компаниям, объединенным общим производственным процессом, но по разным отраслям. Жесткой регламентации содержания соглашений нет, стороны ориентируются на так



называемые образцовые соглашения, являющиеся шаблоном устройства всех прочих договоров.

Хотя на территории Европы функционирует весь спектр моделей, необходимо отметить систему реализации социального партнерства на уровне Европейского Союза. Социальное партнерство в ЕС основано на первой модели. В 1992 году в Маастрихте был принят протокол, согласно которому общеевропейские объединения работников и работодателей были признаны субъектами социального партнерства ЕС (в этом протоколе не приняла участие Великобритания).

В 1995 году на конференции в Копенгагене, организованной при содействии ООН, модель трипартизма была определена как необходимая составляющая социального прогресса, достижение которого невозможно лишь методами рыночного капитализма. Среди главных задач социального партнерства провозглашались борьба с безработицей и бедностью и развитие человеческого потенциала.

Международные документы, ратифицированные множеством стран, зачастую определяют защиту прав трудящихся перед работодателем как одну из функций государства. Так, например, Социальная хартия Совета Европы от 1961 года предписывает ратифицировавшим ее государствам обеспечивать свободу объединений и практики заключения договоров и соглашений, справедливое вознаграждение за труд, достойные условия труда и т. д.

Система трипартизма закреплена и в документах МОТ. На Генеральной конференции МОТ в 1960 году была принята рекомендация, указывающая на необходимость практики трехсторонних консультаций по вопросам труда и социальной защиты. Развитием этой рекомендации стала Конвенция МОТ № 144, определившая равное положение субъектов социального партнерства в консультационных комиссиях.

Кроме определения моделей социального партнерства по принципу уровня переговоров и заключения соглашений, можно также рассмотреть **принцип участия работников и их представительств**.

1. *Профсоюзное представительство*. В данной модели профсоюзы законодательно определены как представители работников, нередко включая и тех, кто не являются членами профсоюзов. К странам, использующим эту модель, относятся Ирландия, Япония, Великобритания, Канада, США. В зависимости от положения профсоюзов в той или иной стране выделяются две субмодели: конфликтная и сотрудничающая. Первая характеризуется конфликтными отношениями профсоюзов и государства, вторая — отношениями сотрудничества.

2. *Прямое представительство.* Данная модель характеризуется тем, что трудовые коллективы самостоятельно назначают своих представителей по итогам всеобщего голосования. Представителем работников может быть как выборный комитет, так и профсоюз. Стоит отметить, что зачастую полномочия таких комитетов значительно ограничены, а работники при выборе представителя должны учитывать мнение работодателя (последнее отдельно оговаривается в коллективном договоре и иных нормативных актах).

3. *Смешанное представительство.* В рамках данной модели выборный комитет трудящихся также включает представителей работодателя. Большое количество полномочий такого комитета компенсируются сложной системой регулирования (как на уровне законодательства, так и на уровне коллективных договоров) круга вопросов, подлежащих обсуждению. Данная модель используется в Дании, Бельгии, Франции и др.

По **специфике отношений** между сторонами социального партнерства выделяются следующие модели.

1. *Согласительная модель.* Разработка социальной и экономической политики реализуется с учетом мнений всех сторон социального партнерства. Стороны имеют одинаковый статус в рамках подобной системы отношений. Модель характеризуется высоким уровнем централизации процесса разработки договоров и соглашений, так как данная система зависит от наличия консенсуса или компромисса между сторонами. Используется в Нидерландах, Скандинавии и Австралии, некоторые элементы присутствуют в системах Германии и Швейцарии. В рамках данной модели несколько отличается ситуация в странах Скандинавии с их особой культурой социально-трудовых отношений. Централизация переговорного процесса на общенациональном уровне здесь соседствует с развитой практикой отраслевых и локальных взаимодействий. Это обусловлено тем, что договоры низшего ранга носят конкретизирующий характер по отношению к соглашениям более высокого уровня. Общим же условием существования данной модели являются стабильность экономики, развитость систем представительства и консолидированность профсоюзов и альянсов работодателей.

2. *Антипрофсоюзная модель* характеризуется тенденцией к исключению профсоюзов из социально-экономической политики и дискредитации коллективных договоров и соглашений. Модель характерна для Италии и Франции. В этих странах профсоюзы мыслятся как пережиток прошлого, для которого больше нет объективных ос-

нований функционирования. Полагается, что в развитых «постиндустриальных» странах классические противоречия между работниками и работодателями исчерпаны и профсоюзы не нужны. Однако далеко не все трудящиеся и их сторонники разделяют подобную точку зрения. Франция и Италия традиционно известны мощными левыми движениями, которые часто порождают в ответ сильную антипрофсоюзную риторику, не утихающую до сих пор, даже при условии того, что пик активности левого движения в этих странах давно пройден.

3. *Плюралистическая модель* подобна первой, но отличается децентрализацией. Используется в Японии, Канаде и Великобритании. Стоит, однако, отметить, что децентрализация переговорного процесса не отменяет активности альянсов работодателей и объединений профсоюзов. Так, например, в Японии альянсы работодателей не участвуют в практике заключения договоров и соглашений, однако формируют рекомендации по их ведению для своих членов. В США альянсы работодателей также отстранены от переговорного процесса, но играют важную роль через систему лоббирования предпринимательских интересов в законодательных и исполнительных органах власти.

Отдельно стоит отметить систему Великобритании, которая с трудом поддается формализации в рамках той или иной системы. Здесь не сформировалась система трипартизма, а специфика регулирования социально-трудовых отношений зависит от множества факторов взаимовлияния субъектов социального партнерства и той среды, в которой эти соглашения формируются.

Ни одна из указанных моделей не реализуется в чистом виде, без тех или иных особенностей. Разнообразие, взаимовлияние и трансформация моделей социального партнерства в странах ОЭСР свидетельствуют о том, что данный феномен признан и развивается.

### **2.3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ**

Формирование предпосылок к появлению системы социального партнерства в России можно проследить с начала XVIII века. В это время были реализованы первые инициативы по государственному регулированию отношений работников и работодателей. В 1722 году Петр I издает Указ и «Регламент», в котором не только ограничивалась

продолжительность рабочего дня, но и регламентировалась сумма заработной платы работника.

Документы, принимавшиеся на предприятиях в XVIII и XIX веках, дают некоторые представления о характере отношений между работником и работодателем в условиях крепостного права и при доминировании устной формы договора частного найма. Численность трудящихся в промышленном производстве в те времена была низкой, работник не имел каких-либо прав, а работодатель обладал всей полнотой власти и возможностью определять условия труда и заработок. Лишь в XIX веке начался процесс формирования первых организаций рабочих. Сначала это были так называемые кассы взаимопомощи, и только во второй половине XIX века они стали базисом для зарождающихся профсоюзов классического типа.

В 1835 году появляется «Положение об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму». Данный документ является первым законодательным актом общей регламентации социально-трудовых отношений. Он вводил письменный характер договоренностей об индивидуальном найме, в то же время представляя его скорее как контрактную форму, ибо рабочий не мог денонсировать договор или внести изменения до срока его окончания.

Развитие производственных отношений в начале XX века побудило правительства наиболее передовых стран активнее вмешиваться в процесс регулирования социально-трудовых отношений. Началось становление идеи рассмотрения работников и работодателей как равных партнеров. Был инициирован процесс легализации профсоюзов, основных форм их деятельности и практики заключения коллективных договоров с работодателями. Однако данный процесс развивался весьма медленно и обладал множеством ограничений для трудящихся.

После 1905 года формирование социального партнерства получило новый толчок благодаря признанию части прав профсоюзов и демонстрации ими своей коллективной силы (Первая русская революция 1905–1907 гг.). В это же время появляются и альянсы работодателей.

Таким образом, к началу XX века в России произошел переход от традиционных патриархальных способов организации социально-трудовых отношений к относительно цивилизованным формам, основанным на письменных договоренностях и хотя и шатком, но балансе интересов. Однако даже при условии того, что социальное

партнерство в России развивалось в русле общемировых тенденций, целый ряд вторичных факторов и нерешенных проблем сформировал ситуацию, при которой социально-экономическая система страны, а вместе с ней и сам царский режим, потерпели крах.

После Октябрьской революции и установления власти большевистского правительства развитие системы социального партнерства было свернуто. Государство провозглашалось пролетарским, государством победившего рабочего класса. Профсоюзы стали частью системы государственной власти, а дихотомия «рабочий–работодатель» была упразднена в силу «бесклассовости общества». Таким образом, единство субъектного состава социально-трудовых отношений положило конец практике социального партнерства.

Повторное зарождение и становление социального партнерства началось лишь в 1990-х годах, когда советская командно-административная экономическая система рухнула и начала формироваться экономика рыночного капитализма. Вслед за столь существенными социально-экономическими преобразованиями начался и процесс трансформации социально-трудовых отношений.

В настоящее время система социального партнерства в РФ включает следующие составные части:

— постоянно действующие двусторонние и трехсторонние органы, формируемые сторонами социального партнерства и их представителями, а также осуществляющие функции партнерства на локальном, территориальном, отраслевом, региональном и федеральном уровнях;

— коллективные договоры и соглашения, разрабатываемые и утверждаемые указанными органами в рамках коллективных переговоров и взаимных консультаций;

— нормативную базу, которая регулирует порядок и характер функционирования системы социального партнерства, гарантирует права и налагает обязанности на субъектов данного процесса.

В Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) социальное партнерство определяется как «...система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. Ст. 23 // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

Также ТК РФ указывает принципы, согласно которым осуществляется социальное партнерство. Это «равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений»<sup>1</sup>.

В ТК РФ определен субъектный состав социального партнерства: это работники и работодатели, а также их полномочные представители. Особая роль отводится такому участнику социального партнерства, как государство. Органы государственной власти и местного самоуправления «...являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством»<sup>2</sup>.

Статья 26 ТК РФ определяет уровни реализации системы социального партнерства:

- федеральный уровень (определяет основные аспекты социально-трудовых отношений в стране);
- межрегиональный (аспекты социально-трудовых отношений в двух и более субъектах Федерации);
- региональный (субъект Федерации);
- отраслевой (аспекты социально-трудовых отношений в той или иной отрасли);
- территориальный (муниципальное образование);
- локальный (предприятие).

После принятия Федерального закона № 90-ФЗ от 20 июня 2006 года были внесены изменения в уровни реализации системы социального партнерства. До этого отсутствовал межрегиональный уровень, а локальный подразумевал лишь те предприятия, которые зарегистрированы как юридические лица. При этом трудящиеся, работающие

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. Ст. 24 // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс РФ. Ст. 25 // Там же.

на индивидуальных предпринимателей, были исключены из сферы действия социального партнерства. Внесение изменений в ТК РФ устранило данные проблемы.

Также необходимо помнить, что социальное партнерство регулирует лишь коллективные отношения между работниками и работодателями при участии государства. Индивидуальные отношения работника и работодателя регламентируются в рамках индивидуального трудового договора, однако на положение конкретного работника оказывает влияние и коллективный трудовой договор, но лишь как документ, регламентирующий коллективные отношения. При этом действует достаточно сложно структурированная и взаимовлияющая сеть индивидуальных и коллективных отношений, которую необходимо учитывать при рассмотрении специфики социального партнерства.

В рамках социального партнерства выделяют также полномочных представителей сторон, участвующих в процессе коллективных переговоров:

1) представители государства — органы исполнительной власти и местного самоуправления;

2) представители работников — профсоюзы и выборные комитеты;

3) представители работодателя (для организаций) — директор организации, собственник организации, уполномоченные работодателем лица (в соответствии с ТК РФ и нормативными актами организации); представители работодателя на федеральном, территориальном и отраслевом уровнях — альянсы работодателей<sup>1</sup>.

В задачи субъектов социального партнерства входит участие в выполнении решений в рамках социально-трудовой политики РФ, разрабатываемых и принимаемых на основе экономических показателей всех уровней реализации данного феномена.

Основные формы социального партнерства определены в Трудовом кодексе РФ. Согласно ТК РФ, такое партнерство может осуществляться в форме «коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; участия работников, их представителей в управлении организацией;

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. Ст. 29–34 // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров»<sup>1</sup>.

Помимо основных функций социального партнерства (обеспечение социального мира в стране посредством представительства и реализации интересов субъектов социального партнерства), существуют и вторичные функции. К ним относятся: реализация принципов социальной справедливости, развитие гражданского общества и производственной демократии, формирование социальной стабильности и социально-экономической безопасности страны и т. д.

Несмотря на то, что развитая система социального партнерства в состоянии решить большое количество проблем трудовой сферы (что подтверждается опытом развитых стран), она не является механизмом или условием устранения противоречия между трудом и капиталом. Социальное партнерство есть лишь цивилизованный способ урегулирования этого противоречия (в противовес насильственным действиям, признаваемым как нецивилизованные), но не панацея от социально-трудовых конфликтов.

Органы социального партнерства функционируют на всех уровнях его реализации (кроме локального) на постоянной основе. Такие органы представляют собой двусторонние и трехсторонние комиссии, основной функцией которых является регулирование социально-трудовых отношений на том или ином уровне. В сферу решаемых ими вопросов входят не только проблемы трудовой сферы, но и связанные с ней: медицинское страхование, пенсионное обеспечение, социальное страхование, защита малоимущих и безработных и т. д. Это определяет круг вопросов именно как «социально-трудовые отношения», поскольку затрагивается не только производственная сфера, где реализуется труд, но и все общественные сферы, связанные с этим. На федеральном уровне действует постоянная Российская трехсторонняя комиссия, которая определяет характер социально-трудовых отношений на всей территории страны. Ее полномочия определяются федеральным законом (до его принятия — специальным положением). Данные полномочия можно сгруппировать следующим образом:

- 1) ведение коллективных переговоров и разработка генерального соглашения;
- 2) нормотворческая деятельность (участие в разработке нормативно-правовых актов, регламентирующих социально-трудовые отношения, а также вынесение на рассмотрение законопроектов, регламентирующих указанную сферу);

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. Ст. 27 // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.



3) консультативная деятельность (консультирование федеральных органов государственной власти по вопросам социально-трудовых отношений и связанных с ними вопросов социально-экономической политики страны);

4) информационная деятельность:

— запрос у субъектов социального партнерства информации, касающейся заключаемых и заключенных коллективных договоров и соглашений;

— запрос у органов государственной власти информации, касающейся социально-экономического состояния Российской Федерации и ее субъектов, которая требуется для ведения коллективных переговоров, разработки и принятия генерального соглашения, нормативных актов и законодательных проектов РФ, регулирующих социально-трудовые отношения.

В настоящее время ТК РФ наделяет органы социального партнерства правом участия в социальной политике России в сфере труда. Их деятельность должна быть соотнесена с деятельностью органов государственной власти, органов местного самоуправления, а также с деятельностью комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и с мнениями участников социального партнерства<sup>1</sup>.

Органы социального партнерства могут быть как постоянными, так и временно действующими; как целевыми, так и многофункциональными. Это определяет несколько видов органов социального партнерства.

1. Временный целевой орган социального партнерства по ведению коллективных переговоров. Состав таких органов представляет собой паритетный набор представителей работников и работодателей. В рамках данного органа функционирует комиссия по охране труда, которая координирует действия субъектов социального партнерства по вопросам деятельности, направленной на обеспечение охраны труда (организующая и контрольная функция).

2. Постоянные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Именно эти органы не только ведут коллективные переговоры по заключению соглашений на всех уровнях (кроме локального, где таких комиссий нет), но и принимают участие в разработке и реализации государственной политики в сфере труда. Такие органы создаются для определенных целей (согласование интересов социальных партнеров по вопросам занятости или социального страхования и др.).

<sup>1</sup> Трудовой кодекс РФ. Ст. 35.1 // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

Так, например, Федеральный закон № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 года гласит, что «в целях выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном, территориальных уровнях в рамках социального партнерства создаются координационные комитеты содействия занятости населения из представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан»<sup>1</sup>.

Отдельно стоит отметить органы по рассмотрению трудовых споров, формируемые на базе системы социального партнерства. К ним относятся: трудовой арбитраж, примирительные комиссии, комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров. Первые два вида органов носят временный характер, последний — постоянный.

Для наиболее успешного функционирования системы социально-го партнерства необходим анализ имеющегося опыта работы указанных выше моделей, учет их сильных и слабых сторон. Формирование отечественной системы социального партнерства должно учитывать конфликтный характер социально-трудовых отношений в России. Лишь при грамотном анализе существующих моделей и учете отечественной специфики возможно построение перспективных моделей социального партнерства.

## **2.4. ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Современное состояние социально-трудовых отношений в России можно охарактеризовать как довольно сложное, с большим количеством противоречий и, как следствие, конфликтных ситуаций.

Так, трудовое законодательство РФ характеризуется жестким регулированием процессов найма и увольнения работников, слабостью регламентов и процедур установления договорных отношений. Большое количество льгот и социальных гарантий, вмененных в обязанность работодателю, наличие льготных категорий граждан (беременные, студенты) — эти условия создают ситуацию, при которой работодатель вынужден выбирать между соблюдением трудового

<sup>1</sup> Федеральный закон № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (в ред. от 29 июля 2017 г.).

законодательства и успешностью своего бизнеса. Подобная жесткость закона в одних аспектах и недостаточная проработанность в других формируют ситуацию существенного дисбаланса нормативной базы, что приводит к противоречиям, конфликтам и распространению нерегламентированных трудовых практик.

Низкий уровень развития социально-трудовых отношений в России приводит к негативным последствиям: задержке выплат заработной платы, принуждению к уходу в неоплачиваемый отпуск, латентной безработице, неформальной занятости, составлению индивидуальных трудовых договоров с нарушением положений действующего законодательства (это касается и коллективных договоров), дискриминации по полу, возрасту и физическому состоянию здоровья, нарушению права трудящихся на организацию в профсоюзы и деятельность в рамках оных, снижению количества предприятий, где действуют коллективные договоры, и т. д.

Проблемная ситуация складывается и в среде профсоюзов. В отраслях с существенным доминированием государственного сектора до сих пор сохраняются профсоюзы, являющиеся структурными наследниками ВЦСПС, или так называемые традиционные профсоюзы. В тех отраслях частного сектора, где работают крупные производственные объединения, ситуация такая же. С увеличением доли диверсифицированных отраслей и в ходе процесса создания новых крупных предприятий происходит формирование профсоюзов, сочетающих как «традиционные» черты, так и элементы корпоративизма. При этом стоит отметить, что разукрупнение компаний и формирование малого и среднего бизнеса приводят к тому, что на подобных предприятиях профсоюзы вообще не организуются. Все это обуславливает довольно пеструю картину как специфических форм социально-трудовых отношений, так и видов присущих им конфликтов.

Система социального партнерства, находящаяся в процессе формирования, уже может продемонстрировать некоторые итоги:

— становление субъектов социального партнерства (предпринимательский класс и независимые профсоюзы), происходящее в последние 25 лет, все еще не завершено, в силу чего социально-трудовые отношения носят противоречивый и конфликтный характер, сочетая элементы рыночной и плановой модели как экономики, так и труда;

— формирование развитой системы социального партнерства замедлено отчужденностью от него большей части трудящихся и интеллектуально развитой прослойки общества;

— несмотря на отказ от государственной идеологии, социально-трудовая сфера реформируется согласно концепциям, относящимся к такому течению, как либерализм, что порождает массу расхождений между программой реформирования и реальной ситуацией в социально-экономической и трудовой сфере;

— в настоящее время система социального партнерства носит фрагментированный и неравномерный характер, что сказывается на темпах ее развития (в немалой степени это обусловлено фрагментацией политической и экономической жизни общества);

— развитие социального партнерства обнаруживает существенный разрыв между нормативно-институциональными основами данного феномена и реальной практикой его вхождения в деловую среду, иными словами, социальное партнерство до сих пор не является элементом обыденного сознания трудящихся и предпринимателей, а носит характер некой абстракции.

Существенное отличие российского социального партнерства от стран Европы и Америки определяется исторической спецификой становления данного института. К факторам, оказавшим влияние на социальное партнерство, относятся:

— наследие СССР, выражающееся в слабом уровне развития гражданского общества, неразвитости субъектов социального партнерства, доминировании государственных элементов в жизни общества;

— разрыв между обширной практикой интегрирования зарубежных методов реализации социального партнерства и малым количеством ратифицированных международных документов в этой области;

— обилие региональных особенностей реализации социального партнерства в силу существенных различий между субъектами РФ.

Следствием этого являются следующие особенности социального партнерства в России:

— длительность процесса формирования социального партнерства, обусловленного нежеланием государства расставаться с инструментами влияния на социально-трудовые отношения и выстраивать партнерские отношения с работниками и работодателями;

— недостаточная или неполная сформированность нормативно-правовой базы социального партнерства, без которой невозможно создать слаженный и эффективный механизм ее реализации. Необходимо также формирование эффективной системы контроля за исполнением условий и принципов социального партнерства, соблюдением достигнутых договоренностей. Немаловажным аспектом является

и наличие санкций за нарушение принципов и договоренностей социального партнерства;

— высокая востребованность социального партнерства, обусловленная отсутствием социальной, экономической и политической стабильности, которая формирует объективную необходимость в установлении партнерских отношений между основными социальными группами;

— первостепенность защиты предпринимательства со стороны государства. Это обусловлено как тем, что государство само является работодателем во множестве отраслей, так и спецификой либерального реформирования, коррупцией и многими другими факторами. Более того, в рамках социального партнерства до сих пор не решен вопрос о статусе государства (будет ли оно медиатором, или арбитром, или активным субъектом отношений).

Отдельно следует упомянуть о понятии социально-трудового конфликта в контексте партнерских отношений. В настоящее время не разработаны успешные механизмы снятия социальной напряженности и урегулирования конфликтов в сфере труда. С одной стороны, это обусловлено слабостью нормативно-правового регулирования социально-трудовых конфликтов и отсутствием эффективных механизмов внесудебного решения споров, с другой — сами субъекты социального партнерства далеко не всегда готовы идти на диалог и реализовывать конструктивные отношения, направленные на решения проблемы, а не на взаимный урон.

Кроме того, не определены условия эффективности и целесообразности реализации конкретных моделей социального партнерства применительно к тем или иным проблемам и конфликтам в сфере труда. Зарубежная и отечественная практика показывает, что одна и та же модель в разных ситуациях может быть как вполне успешной, так и дестабилизирующей. Все это обуславливает высокую актуальность разработки методов определения ситуационной предпочтительности моделей социального партнерства, особенно в условиях социально-экономической нестабильности и затяжных кризисных процессов.

Ухудшение социально-экономической обстановки после 2014 года, расхождение трудового законодательства с реальной практикой трудовых отношений, дисфункциональность элементов налоговой политики и системы социального обеспечения — все это ведет к нестабильности рынка труда и появлению негативных эффектов в смежных сферах. Именно поэтому формирование эффективных механизмов регулирования социально-трудовых отношений является первостепенной задачей.

## 2.5. ОТКРЫТЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ПО МОНИТОРИНГУ И ИЗУЧЕНИЮ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В настоящее время тематика анализа социально-трудовых отношений в РФ, анализ и урегулирование конфликтов в сфере труда и использование конфликтологических программ достаточно востребованы. В то же время большая часть работ носит теоретический характер, зачастую не отражающий реальную перспективу практической реализации труда в РФ.

Организации, исследующие проблемы трудовой сферы в РФ, зачастую не предоставляют информацию об информационных ресурсах своей деятельности, а их данные носят отрывочный характер или попросту устарели. К подобным организациям относятся:

- Центр трудовых исследований при Высшей школе экономики<sup>1</sup>;
- Центр исследований социально-трудовой сферы РАН<sup>2</sup>;
- Институт сравнительных исследований трудовых отношений<sup>3</sup>;
- Центр социально-политического мониторинга РАНХиГС<sup>4</sup>.

Сегодня лишь три организации осуществляют систематический мониторинг социально-трудовой сферы и публикуют полученные данные на своих электронных ресурсах: Центр социально-трудовых прав, Центр экономических и политических реформ и Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты».

**Центр социально-трудовых прав**<sup>5</sup> ежеквартально публикует аналитическую информацию, полученную в ходе мониторинга в России трудовых конфликтов в форме протестов. Приводимые данные достаточно обширны: они указывают на количество протестов в трудовой сфере, их динамику, отраслевую и территориальную локацию, причины, формы протеста и субъектный состав. Однако данные не систематизированы, отсутствует практика разработки двумерных аналитических срезов, подробное описание протестов. Также в аналитических данных не приводится расшифровка используемых терминов, что в определенной мере снижает уровень понятности данных.

**Центр экономических и политических реформ**<sup>6</sup> функционирует с 2015 года и уже опубликовал две работы на тему социально-

<sup>1</sup> <https://www.hse.ru/org/hse/clms>

<sup>2</sup> <http://socinst.ru/ru/labour>

<sup>3</sup> <http://ecsocman.hse.ru/text/16077492>

<sup>4</sup> <http://ion.ranepa.ru/scientific-centers/979/tsentr-sotsialno-politicheskogo-monitoringa/>

<sup>5</sup> <http://cstp.trudprava.ru/>

<sup>6</sup> <http://cepr.su/>

экономической напряженности в сфере труда (аналитические отчеты за II и III кварталы 2016 г.). При этом конкретные данные отчетов достаточно спорны, не имеют подтверждения с помощью других данных, которые можно было бы проверить, не содержат словаря терминов. Все это также вызывает сомнения в релевантности указанного проекта.

**Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты»<sup>1</sup>** представляет ежедневные данные по актуальным социально-трудовым конфликтам в режиме реального времени. Конфликты классифицированы по множеству показателей. Отдельно стоит упомянуть интерактивную картину распределения трудовых конфликтов по территории РФ, на основании которой производится ежедневный анализ.

Основная тематика проекта — исследование отечественной трудовой конфликтности, однако существуют и данные по зарубежным проблемам социально-трудовых отношений. Для удобства пользователей создана функция «личный кабинет», обеспечивающая доступ к дополнительным данным при наличии логина и пароля (выдается при регистрации на сайте).

Преимуществом использования личного кабинета является возможность подбора аналитических и практических материалов по конкретным запросам. Пользователь может проследить всю информацию о том или ином конфликте, его событиях и конкретных сообщениях по нему за тот или иной период, на территории конкретного субъекта Федерации и в конкретной отрасли. Инфографика, предоставляемая пользователям личного кабинета, включает данные по формам конфликта, формам протестов, территории и отрасли конфликта, причинам и стадиям, участникам, объектам и предметам конфликта, действиям его субъектов, действиям дополнительных участников, наличию примирительных процедур и итогам конфликта.

Имеющиеся данные проекта позволяют не только быть в курсе текущей ситуации в сфере социально-трудовой конфликтности, но и успешно вести научную и исследовательскую работу.

Помимо ежедневных аналитических материалов, выпускаются бесплатные аналитические отчеты за неделю, а также отчеты за месяц, квартал и год, которые предоставляются зарегистрированным пользователям и партнерам проекта. Центр активно сотрудничает с общественными организациями и государственными органами, предоставляя актуальную и наиболее полную информацию о социально-

<sup>1</sup> <http://industrialconflicts.ru/>

трудовых конфликтах в России. На основе данной информации разрабатываются методы и программы прогнозирования, предупреждения и урегулирования конфликтов.

Все вышесказанное дает понять, что в настоящее время Научно-мониторинговый центр «Трудовые конфликты» является наиболее успешным ресурсом по предоставлению данных о социально-трудовой конфликтности, не имеющим аналогов в России.



## **Глава 3**

# **АВТОМАТИЗИРОВАННАЯ СИСТЕМА ИЗУЧЕНИЯ МЕХАНИЗМОВ И МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Изучение механизмов социального партнерства требует накопления большого фактологического материала.

В сентябре 2012 года на базе Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов при поддержке ФНПР в рамках пилотного проекта «Практическая конфликтология» был создан Центр анализа и мониторинга «Социально-трудовые конфликты». Для достижения поставленных перед проектом целей была создана автоматизированная информационная система (АИС), с помощью которой:

- ведется мониторинг информационного пространства, позволяющий в непрерывном потоке разнородной информации выделять, сохранять и накапливать информацию о социально-трудовых конфликтах;

- осуществляется автоматизированная аналитическая обработка отдельных конфликтов или их выбранной совокупности;

- пополняется хранилище данных, позволяющее упорядоченно накапливать информацию о конфликтах с возможностью извлечения любой информационной единицы или их совокупности, а также возможностью статистического анализа накопленных данных.

За четыре года работы в хранилище данных системы была накоплена информация о 580 социально-трудовых конфликтах на территории России, сформировано более 2,5 тыс. событий, описывающих конфликтные ситуации в социально-трудовой сфере. На основании имеющейся уникальной информации появилась возможность изучения механизма и моделей социального партнерства в условиях конфликтных ситуаций в современной России.

### **3.1. СТРУКТУРА, СОСТАВ, МОДУЛИ, ИНФОРМАЦИОННЫЕ ПОТОКИ СИСТЕМЫ ИЗУЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА**

Источниками информации АИС являются электронные региональные и федеральные СМИ, включенные в автоматизированную систему сбора информации (более 380 наименований), корреспонденты и пользователи системы.

АИС включает четыре основных блока (подпроекта), связанных между собой (рис. 1):



Рис. 1. Структура АИС

Основными информационными единицами АИС являются:

— Сообщение — первичная информационная единица, содержащая лингвистические единицы (слова и выражения), определенные рубрикатором и тезаурусом системы;

— Событие — реальный факт, характеризующийся единством времени и места в рамках протекания Конфликта, описанный в одном или множестве Сообщений;

— Конфликт — вид социального конфликта (деструктивного способа развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия), объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения. Может быть описан одним или несколькими Событиями.

Технология обработки информации в АИС заключается в ее поэтапном обобщении с последующим объединением информационных единиц (рис. 2):

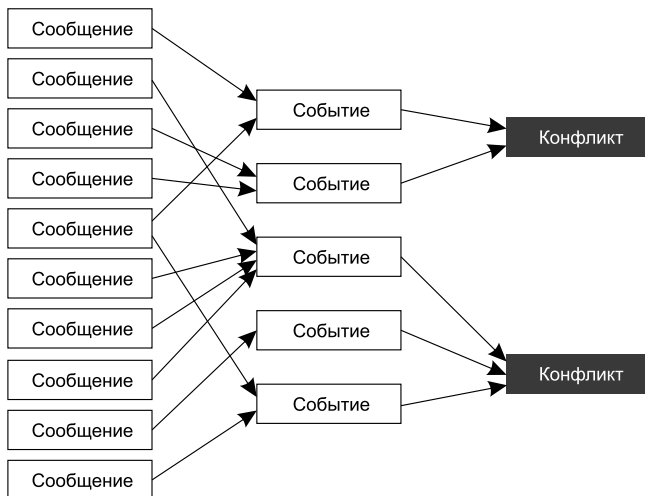


Рис. 2. Схема объединения информационных единиц

— на основе поступающей в систему информации из источников создаются Сообщения;

— Сообщения объединяются в События;

— События объединяются в Конфликты.

База данных АИС состоит из следующих модулей (рис. 3):

1) Сбор, обработка и анализ информации — в этом модуле информация из источников ежедневно поступает в АИС, после чего происходит:

— классификация и систематизация информационных единиц проекта;

— атрибутирование данных на основании системного рубрикатора;

— заполнение полей таблиц БД;

— выделение взаимосвязанных Событий по Конфликтам (регистраются новые Конфликты или События привязываются уже к существующим);

— анализ и прогноз развития Конфликтов;

— создание аналитических материалов;

— размещение на сайте Сообщений, Событий, Конфликтов и аналитических материалов;

2) Справочники предназначены для атрибутирования информационных единиц и заполнения полей в таблицах БД АИС. Все справочники динамически обновляются в соответствии с изменениями в законодательстве РФ и в связи с накоплением информации в АИС;

3) Администрирование данных — определение полномочий, уровней доступа для персонала проекта.

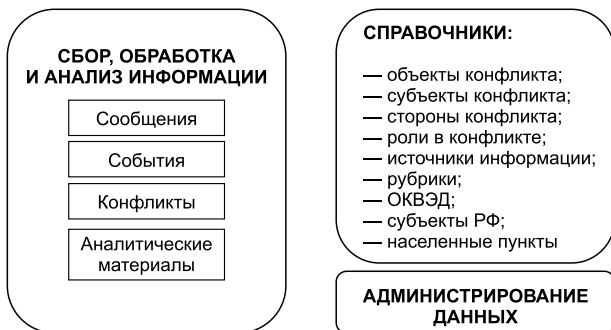


Рис. 3. Функциональные модули АИС

### 3.2. СИСТЕМА ИНДИКАТОРОВ ДЛЯ СБОРА ИНФОРМАЦИИ О ФУНКЦИОНИРОВАНИИ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

В предмете исследования для проведения типологизации и классификации в ходе анализа данных нами определены следующие позиции:

— *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; 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 СТК*, направленные на достижение своих целей;

— *формы СТК*, в которых они протекают. Выделяются институализированные формы, упоминание которых содержится в Трудовом кодексе: коллективный трудовой спор, предупредительная забастовка, забастовка, а также неинституализированные формы, встречающиеся в реальной жизни: стихийная забастовка, итальянская забастовка, политическая забастовка, угроза забастовки, голодовка и т. д.;

— *характеристики СТК* 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.

— *стороны СТК* как субъекты, непосредственно участвующие в конфликте, занимающие определенную позицию на конкретный момент или заявляющие о поддержке какой-либо позиции. Сторона СТК может быть представлена несколькими субъектами конфликта, объединенными общими интересами, которые явно или косвенно выступают в собственных ролях;

— *причины СТК* как множество неурегулированных противоречий между сторонами трудовых отношений, приводящих к возникновению СТК.

Основной информационной единицей для сбора информации и изучения системы социального партнерства является заверченный Конфликт (с привязанными к нему Событиями и Сообщениями).

Как объект хранилища данных, СТК имеет следующие параметры (табл. 2).

Таблица 2

Параметры СТК

Параметр	Примечание
ID — уникальный идентификационный номер	Присваивается АИС
Название СТК	
Стадия (промежуток времени в жизненном цикле конфликта, носит динамический, изменяемый во времени характер)	Состояние СТК: зарождение, развитие, завершение
Дата начала	
Дата завершения	Заполняется при завершении СТК
Степень удовлетворения требований работников	
Итоги СТК	
Длительность	

Окончание табл. 2

Параметр	Примечание
Территория: федеральный округ	
Территория: субъект РФ	
Название объекта СТК	Информация по объекту СТК: — ОКВЭД (отраслевая принадлежность) — форма собственности — размер предприятия
Причины СТК	Может быть несколько
Правовая форма СТК	— СТК по праву — СТК по интересам
Масштаб СТК	— всеобщий — отраслевой — локальный
Стороны СТК	— работники — работодатели — объединения работодателей — профсоюзные организации — ОГВ и МСУ — надзорные органы — политические партии и НКО
Формы действий работников	— протестные действия — непротестные действия
Действия работодателей	
Действия ОГВ и МСУ	
Действия НО	

В рамках проводимого исследования считаем, что социальное партнерство есть взаимодействие сторон СТК в процессе конфликта.

В качестве *исходной гипотезы* выдвигается следующее утверждение: социальное партнерство в процессе разрешения социально-трудового конфликта является более результативным при участии всех сторон (работник, работодатель, ОГВ, другие стороны).

Для объекта исследования «социальное партнерство» предлагается выделить следующие группы индикаторов (в субъекты СП уже автоматически включены такие стороны СТК, как работники и работодатели):

- тип СП;
- субъекты (стороны) СП;
- уровень участия ОИВ;
- уровень участия профсоюзных организаций;
- основная причина СТК;

- правовая форма СТК;
- формы СП;
- результат СП.

По группам индикаторов для каждого социально-трудового конфликта формируется *карта модели социального партнерства* (табл. 3).

Таблица 3

**Карта модели социального партнерства**

Индикатор	Значения
Тип СП	Бипартизм (работник — работодатель)
	Трипартизм (работник — работодатель — ОГВ и МСУ)
Субъекты (стороны) СП (урегулирования СТК)	Объединения работодателей
	Профсоюзные организации
	Надзорные органы
	Органы СП (временные, постоянные)
Уровень участия ОИВ	Федеральный
	Региональный
	Муниципальный
Уровень участия профсоюзных организаций	ППО
	Территориальные/отраслевые ПО
	Объединения профсоюзов
Причины СТК	Основная причина СТК
	Другие причины СТК
Правовая форма СТК	СТК по праву
	СТК по интересам
Формы СП	Коллективный договор
	Примирительная (согласительная) комиссия
	Трехсторонняя комиссия
Результат СП (итог СТК)	Полное удовлетворение требований работников
	Частичное удовлетворение требований работников
	Отказ от удовлетворения требований работников

Следует отметить присутствие в модели социального партнерства (среда конфликта) надзорных органов (прокуратуры, суды, следственные управления различных уровней, государственные инспекции по труду субъектов РФ). В российском законодательстве эти

субъектные элементы как стороны СП отсутствуют, тем не менее при урегулировании СТК они играют значительную роль и формируют среду взаимодействия, так как работодатели для разрешения СТК в подавляющем большинстве конфликтов для их разрешения не вступают в конструктивный диалог с работниками, нарушают ТК РФ, используют методы административного нажима на работников, прежде всего давление на профсоюзы. Объединения работодателей никак себя не проявляют, ОГВ и МСУ исполняют в основном функцию контроля за ситуацией и сдерживания разрастания конфликта.

### 3.3. МОДЕЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ ИНДИКАТИВНЫХ ПАРАМЕТРОВ

На основе системы индикативных параметров предлагается следующая модель СП (рис. 4):



Рис. 4. Модель социального партнерства в СТК

Эта модель наиболее полно определяет субъектный состав СП. Для каждого конкретного СТК она будет видоизменяться в зависимости от состава участников.



## Глава 4 РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В качестве базы для исследования были выбраны 395 социально-трудовых конфликтов, протекавших и завершившихся в 2014–2016 (10 месяцев) годах.

СТК протекали во всех федеральных округах РФ (рис. 5), отраслях реального сектора экономики (рис. 6, табл. 4), на предприятиях различных форм собственности (рис. 7), имеющих разную численность (рис. 8).

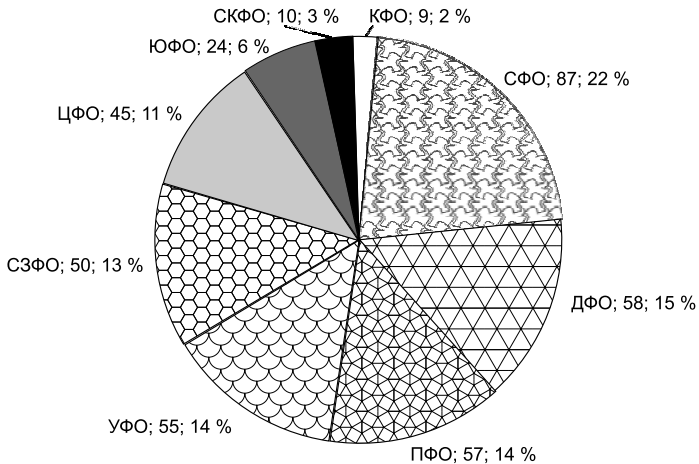


Рис. 5. Распределение СТК по федеральным округам

Таблица 4

### Распределение СТК в обрабатывающих отраслях

Отрасль	Кол-во СТК
Производство машин и оборудования	36
Производство пищевых продуктов, включая напитки	19
Производство автомобилей, прицепов и полуприцепов	16
Производство готовых металлических изделий	9
Металлургическое производство	8
Производство прочих неметаллических минеральных продуктов	8

Окончание табл. 4

Отрасль	Кол-во СТК
Производство электрических машин и электрооборудования	6
Химическое производство	6
Производство судов, летательных и космических аппаратов и прочих транспортных средств	5
Издательская и полиграфическая деятельность, тиражирование записанных носителей информации	4
Производство целлюлозы, древесной массы, бумаги, картона и изделий из них	3
Производство электронных компонентов, аппаратуры для радио, телевидения и связи	3
Производство кокса, нефтепродуктов и ядерных материалов	2
Производство резиновых и пластмассовых изделий	2
Текстильное производство	2
Лесное хозяйство, лесозаготовки и предоставление услуг в этих областях	1
Обработка древесины и производство изделий из дерева и пробки, кроме мебели	1

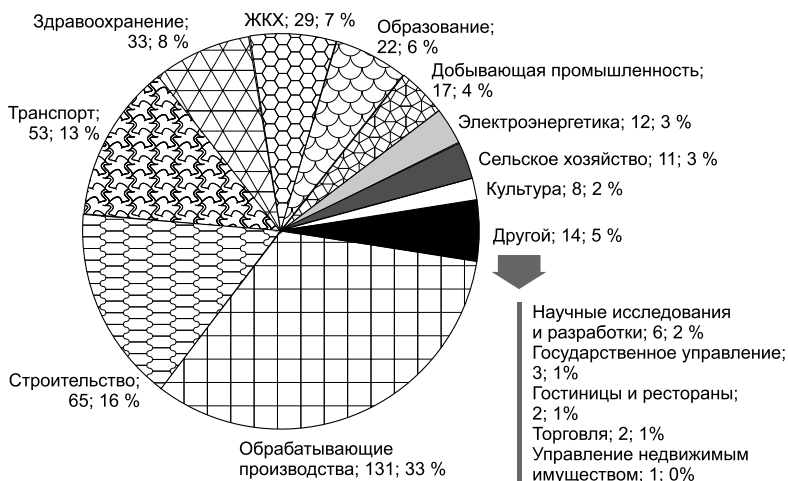


Рис. 6. Распределение СТК по отраслям

Таким образом, эмпирические данные позволяют исследовать сложившиеся модели социального партнерства в самом широком диапазоне.

В дальнейшем будем считать, что в каждом СТК имела место определенная модель социального партнерства.

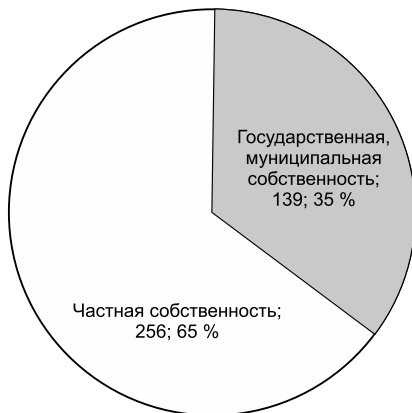


Рис. 7. Распределение СТК по формам собственности

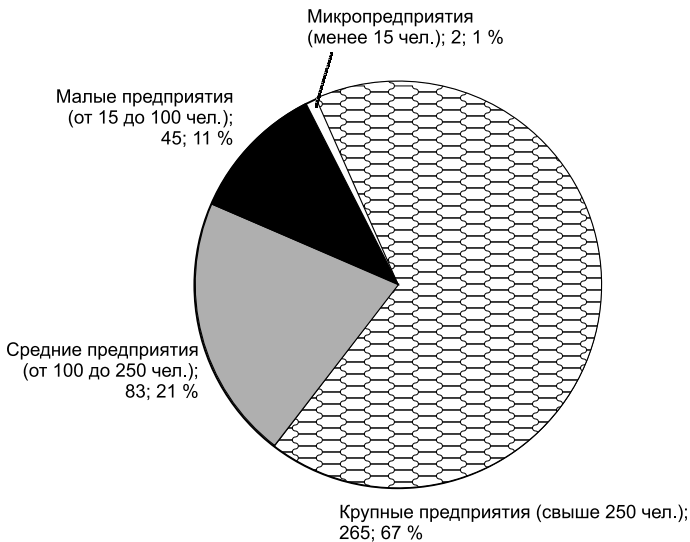


Рис. 8. Распределение СТК по размеру предприятий

#### 4.1. ИЗУЧЕНИЕ И ФОРМАЛИЗАЦИЯ СЛОЖИВШИХСЯ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА ОСНОВЕ ЭМПИРИЧЕСКИХ ДАННЫХ СИСТЕМЫ МОНИТОРИНГА (2014–2016 гг.)

По типу социального партнерства СТК распределились следующим образом (табл. 5).

Таблица 5

Распределение СТК по типу СП

Тип СП	Кол-во СТК	Доля от общего числа СТК, %
Бипартизм	148	37,5
Трипартизм	247	62,5

В большинстве СТК (две трети) принимали участие три основные стороны социального партнерства: работники — работодатели — ОГВ и МСУ. В СТК с участием ОГВ и МСУ можно выделить уровни участия (табл. 6).

Таблица 6

Распределение уровней участия ОГВ и МСУ

Уровень участия ОГВ и МСУ	Кол-во СТК	Доля от числа СТК с участием ОГВ и МСУ, %
Региональный	117	47,4
Муниципальный	60	24,3
Региональный, муниципальный	40	16,2
Федеральный, региональный	17	6,9
Федеральный	12	4,9
Федеральный, муниципальный	1	0,4

В 189 СТК (47,8 %) в качестве стороны социального партнерства принимали участие профсоюзные организации. В 192 СТК (48,6 %) в качестве участников урегулирования конфликта выступали надзорные органы (табл. 7).

Таблица 7

Распределение СТК по участию профсоюзов и НО

Тип СП	С участием профсоюзов		Без участия профсоюзов		С участием НО		Без участия НО	
	кол-во СТК	%	кол-во СТК	%	кол-во СТК	%	кол-во СТК	%
Бипартизм	65	16,5	83	21,0	78	19,7	70	17,7

Окончание табл. 7

Тип СП	С участием профсоюзов		Без участия профсоюзов		С участием НО		Без участия НО	
	кол-во СТК	%	кол-во СТК	%	кол-во СТК	%	кол-во СТК	%
Трипартизм	124	31,4	123	31,1	114	28,9	133	33,7
Всего	189	47,8	206	52,2	192	48,6	203	51,4

Внутри типов СП (табл. 8) видно, что большинство СТК в случае бипартизма протекало без участия профсоюзов, но с участием НО. Для трипартизма имеет место обратное соотношение.

Таблица 8

#### Распределение СТК по участию профсоюзов и НО в рамках типа СП

Тип СП	С участием профсоюзов, %	Без участия профсоюзов, %	С участием НО, %	Без участия НО, %	Кол-во СТК по типу
Бипартизм	43,9	56,1	52,7	47,3	148
Трипартизм	50,2	49,8	46,2	53,8	247

По индикатору «основная причина СТК» (в СТК может быть несколько причин) выделяются следующие группы СТК (табл. 9).

Таблица 9

#### Распределение СТК по основной причине

Группа причин	Причины	Бипартизм		Трипартизм		Кол-во СТК	Доля, %
		кол-во	доля, %	кол-во	доля, %		
Заработная плата	Полная невыплата заработной платы	91	23,0	121	30,6	212	53,7
	Низкий уровень оплаты труда	9	2,3	22	5,6	31	7,8
	Снижение уровня оплаты труда	1	0,3	7	1,8	8	2,0
	Отсутствие индексации оплаты труда	6	1,5	1	0,3	7	1,8
	Невыплата надбавок, доплат и компенсаций	1	0,3	4	1,0	5	1,3
	Невыплата премиальных	1	0,3	2	0,3	3	0,8
	Сокращение/увольнение работников	16	4,1	30	7,6	46	11,6

Продолжение табл. 9

Группа причин	Причины	Бипартизм		Трипартизм		Кол-во СГК	Доля, %
		кол-во	доля, %	кол-во	доля, %		
	Нарушение условий труда	4	1,0	7	1,8	11	2,8
	Препятствие деятельности профсоюзов со стороны работодателя	1	0,3	2	0,5	3	0,8
Причины, связанные с состоянием экономики	Временная остановка производства работодателем	1	0,3	5	1,3	6	1,5
	Ликвидация предприятия (производства), учреждения, организации	3	0,8	16	4,1	19	4,8
	Угроза банкротства предприятия	1	0,3	3	0,8	4	1,0
	Прохождение процедуры банкротства	2	0,5	3	0,8	5	1,3
Бюджетная сфера	Оптимизация бюджетной сферы	0	0,0	3	0,8	3	0,8
	Недовольство работников в связи с назначением руководителя	0	0,0	4	1,0	4	1,0
	Введение контрактной системы в трудовые отношения	1	0,3	0	0,0	1	0,3
	Изменение организационно-правовой формы предприятия, организации (учреждения)	0	0,0	1	0,3	1	0,3
	Реорганизация предприятия (учреждения, организации)	1	0,3	7	1,8	8	2,0
	Изменение системы оплаты труда	3	0,8	2	0,5	5	1,3
Коллективный договор	Невыполнение условий действующего коллективного договора	2	0,5	3	0,8	5	1,3
	Условия нового коллективного договора	2	0,5	0	0,0	2	0,5

Окончание табл. 9

Обязательства перед бывшими работниками	Невыплата расчета в связи с увольнением	1	0,3	2	0,5	3	0,8
	Невыполнение взятых обязательств по трудоустройству бывших работников	0	0,0	1	0,3	1	0,3
	Пенсионное обеспечение	1	0,3	1	0,3	2	0,5

Основной причиной более половины исследуемых СТК (53,7 %) стала полная невыплата заработной платы. Как по этой причине, так и по всем значимым причинам (сокращение работников, низкий уровень оплаты труда) доля СТК с участием ОГВ и МСУ больше, чем без их участия.

С причинами, из-за которых возникает конфликтная ситуация, связана правовая форма конфликта. По этому индикатору СТК разделяются 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);
- препятствия работодателя 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;
- выдвижение требований работников по увеличению заработной платы, улучшению условий труда и т. п., если требуемое не определено законодательством РФ или действующим соглашением;
- сокращения (увольнения) работников, остановка производства работодателем, банкротство (ликвидация) предприятий;
- реорганизация учреждений (предприятий), оптимизация 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 исследуемой выборке 280 (70,9 %) СТК являются СТК по праву, 115 (29,1 %) — СТК по интересам.

К сожалению, в открытых источниках почти полностью отсутствует информация о формах социального партнерства. Из 395 СТК только в 23 случаях (5,8 %) зафиксировано наличие коллективных договоров на предприятиях, в 7 СТК (1,8 %) — зарегистрирована работа примирительной комиссии, в 8 СТК (2 %) — работа трехсторонней комиссии. Этот аспект социального партнерства нуждается в дальнейшем внимательном изучении.

## 4.2. ТИПОЛОГИЗАЦИЯ И КЛАССИФИКАЦИЯ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

На основании анализа исследуемых СТК предлагается следующая типологизация и классификация моделей СП (рис. 9, 10):

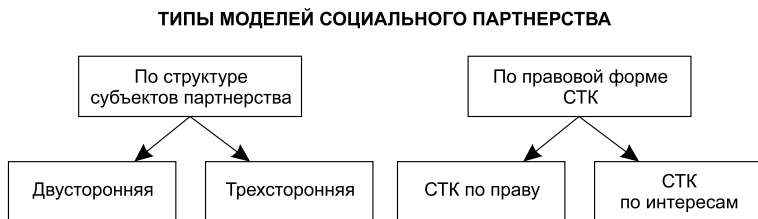


Рис. 9. Типологизация моделей социального партнерства

Наибольшее количество исследуемых СТК (табл. 10) является трехсторонним СП в СТК по праву, наименьшее — двусторонним СП в СТК по интересам.

Таблица 10

### Кросс-распределение СТК по типам

Правовая форма СТК	Бипартизм		Трипартизм	
	кол-во	доля, %	кол-во	доля, %
СТК по интересам	37	9,4	78	19,7
СТК по праву	111	28,1	169	42,8



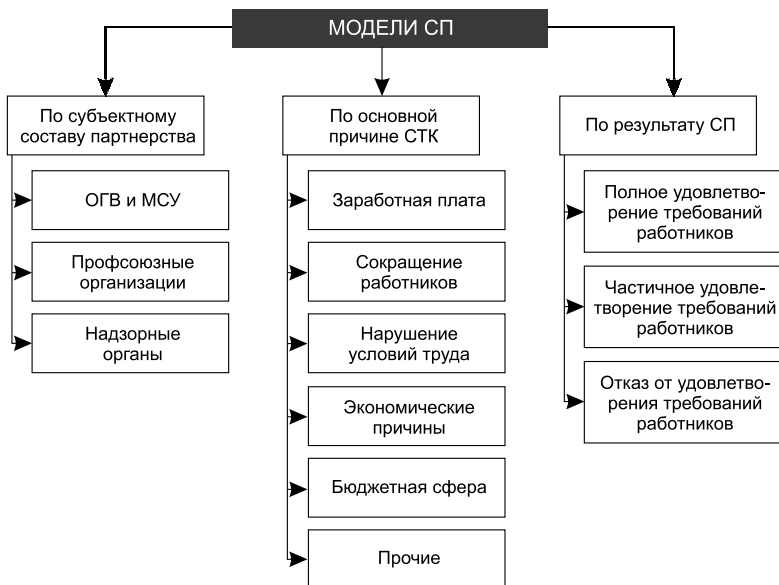


Рис. 10. Классификация моделей социального партнерства

Распределение по субъектному составу партнерства внутри типа имеет следующий вид (табл. 11). Для двустороннего СП наибольшее количество СТК протекает с участием НО, но без участия профсоюзов. Для трехстороннего — наоборот: без участия НО, но с участием профсоюзов.

Таблица 11

Распределение субъектного состава партнерства

Тип СП	С участием профсоюзов		Без участия профсоюзов	
	С участием НО, %	Без участия НО, %	С участием НО, %	Без участия НО, %
Бипартизм	15,5	28,4	37,2	18,9
Трипартизм	22,7	27,5	23,5	26,3

Следует отметить, что объединения работодателей, являясь стороной социального партнерства, за весь период исследования никак себя не проявили, поэтому при дальнейшем анализе в субъектном составе не рассматриваются.

### 4.3. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

Оценкой результативности взаимодействия сторон социального партнерства в условиях социально-трудовых конфликтов служит степень удовлетворения требований работников при отстаивании своих социально-трудовых прав. Будем различать три степени удовлетворения требований работников:

- удовлетворены полностью;
- удовлетворены частично;
- отказ от удовлетворения требований работников.

В исследуемой выборке 125 (31,6 %) СТК завершились полным удовлетворением требований, 224 (56,7 %) — частичным, 46 (11,6 %) СТК — отказом от удовлетворения требований.

По территориальному, отраслевому, социально-экономическому соотношению объектов исследуемых СТК получились следующие распределения (рис. 11–14).

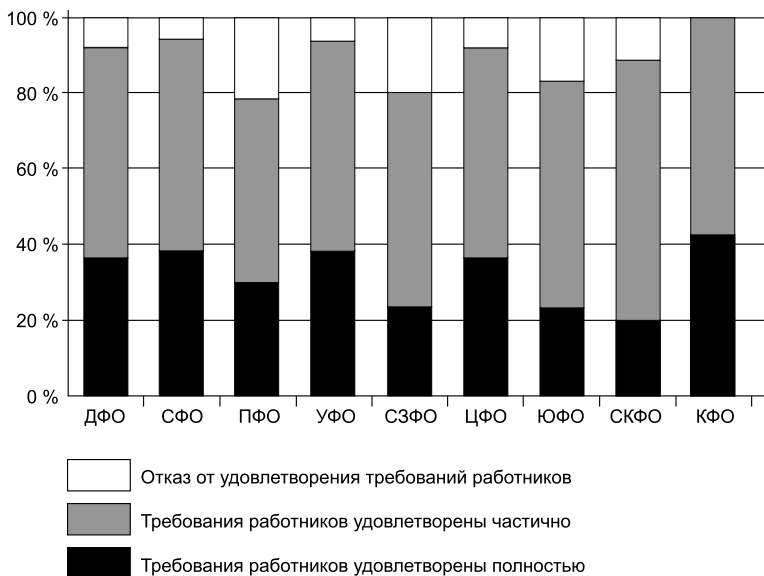


Рис. 11. Степень удовлетворения требований работников по ФО

Таким образом, наименее результативно СТК разрешаются в ПФО и СЗФО, в здравоохранении и добывающей промышленности, на крупных предприятиях численностью свыше 250 человек. Наиболее результативно — в СФО, УФО, ЦФО, в ЖКХ, строительстве и электроэнергетике, на малых предприятиях.

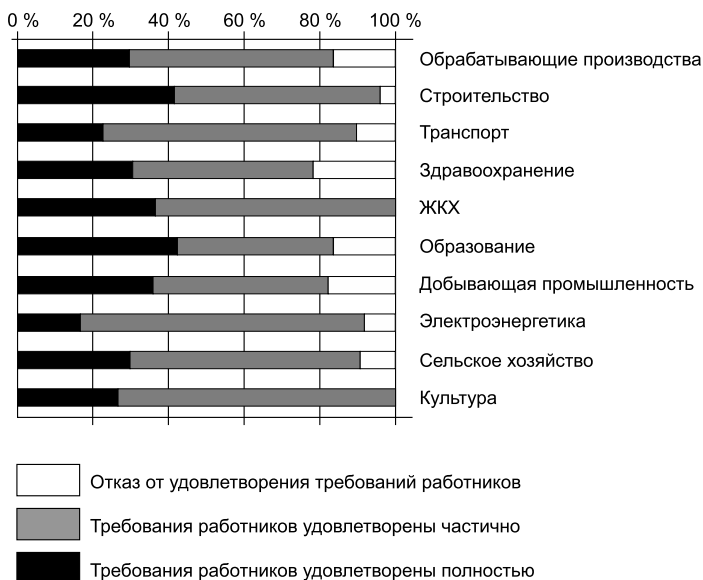


Рис. 12. Степень удовлетворения требований работников по отраслям

Произведем оценку результативности взаимодействия сторон социального партнерства в зависимости от типа СП, участников, причин.

Анализ данных показывает, что СТК урегулируются более успешно в случае трехстороннего взаимодействия (табл. 12), когда отказом от удовлетворения требований работников завершаются 9,7 % СТК. В зависимости от правовой формы конфликта степень удовлетворения требований работников выше в СТК по праву (табл. 13).

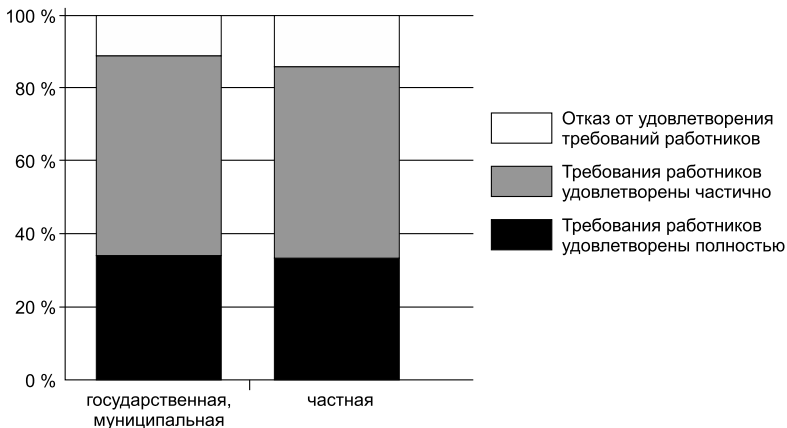


Рис. 13. Степень удовлетворения требований по видам собственности

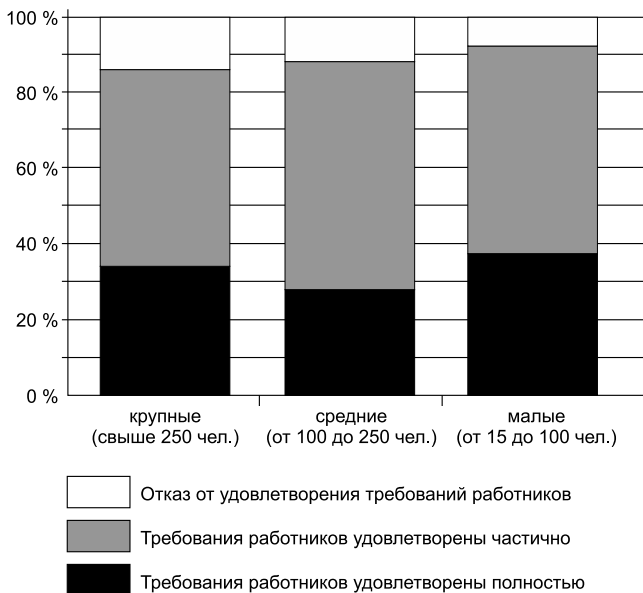


Рис. 14. Степень удовлетворения требований по размеру предприятий

Таблица 12

## Результативность разрешения СТК в зависимости от типа СП

Тип партнерства	Требования работников удовлетворены полностью	Требования работников удовлетворены частично	Отказ от удовлетворения требований работников	Кол-во СТК по типу
Бипартизм	52 (35,1 %)	74 (50,0 %)	22 (14,9 %)	148
Трипартизм	73 (29,6 %)	150 (60,7 %)	24 (9,7 %)	247

Таблица 13

## Результативность разрешения СТК в зависимости от правовой формы СТК

Тип партнерства	Требования работников удовлетворены полностью	Требования работников удовлетворены частично	Отказ от удовлетворения требований работников	Кол-во СТК по типу
СТК по интересам	26 (22,6 %)	62 (53,9 %)	27 (23,5 %)	115
СТК по праву	99 (35,4 %)	162 (57,9 %)	19 (6,8 %)	280

Таблица 14

## Результативность разрешения СТК в зависимости от участия субъектов СП

	Требования работников удовлетворены полностью	Требования работников удовлетворены частично	Отказ от удовлетворения требований работников	Кол-во СТК по группе
Участие профсоюзных организаций				
Без участия	68 (33,0 %)	128 (62,1 %)	10 (4,9 %)	206
С участием	57 (30,2 %)	96 (50,8 %)	36 (19,0 %)	189
Участие НО				
Без участия	65 (32,0 %)	111 (54,7 %)	27 (13,3 %)	203
С участием	60 (31,3 %)	113 (58,9 %)	19 (9,9 %)	192

Более результативно социальное партнерство при участии надзорных органов (табл. 14). Однако нельзя делать вывод, что участие профсоюзных организаций не способствует урегулированию СТК, так как на результат влияют дополнительные факторы: основная причина СТК, вид собственности, правовая форма конфликта. Так, например, все 10 СТК без участия профсоюзных организаций, завершившиеся отказом от удовлетворения требований работников, протекали на предприятиях частной формы собственности. В случае участия профсоюзов 14 СТК протекали в учреждениях государственной (муниципальной) формы собственности и были связаны с оптимизацией бюджетной сферы и причинами экономического характера, когда профсоюзы не могли повлиять на результат урегулирования.

В зависимости от основной причины СТК (табл. 15) можно сделать вывод, что наиболее результативно социальное партнерство в случаях невыплаты заработной платы и нарушения условий труда, что обусловлено исполнением законодательства РФ и работой надзорных органов. В СТК, связанных с защитой интересов бывших работников, активно работают профсоюзные организации и ОГВ регионального и муниципального уровней. Хуже всего разрешаются конфликты, связанные с бюджетной сферой (когда органы государственной власти и местного самоуправления выступают в роли работодателей и обеспечивают выполнение законов РФ) и с сокращением работников. Таким образом, объективно подтверждаются негативные последствия совмещения в лице представителей органов власти двух ролей: защиты общественных интересов и защиты интересов работодателей в бюджетной сфере. Защита интересов работодателя всегда перевешивает интересы общества.

При рассмотрении случаев различных вариантов субъектного состава участников социального партнерства (табл. 16) получается, что наиболее часто в урегулировании принимают участие: ОГВ и профсоюзные организации; только ОГВ; ОГВ и надзорные органы; ОГВ, профсоюзы и НО. Низкая результативность в 1-м и 4-м варианте набора субъектов также объясняется основной причиной возникновения СТК: это причины, связанные с бюджетной сферой, экономическим характером и сокращением штатов (СТК по интересам), когда на работодателя трудно оказать воздействие (табл. 17).

В то же время низкий уровень отказов в удовлетворении требований работников во 2-м и 3-м вариантах связан с тем, что они в основном относятся к СТК, возникшим по причине невыплаты заработной платы (СТК по праву).

Таблица 15

## Результативность разрешения СТК в зависимости от причин

Группа причин	Требования работников удовлетворены полностью		Требования работников удовлетворены частично		Отказ от удовлетворения требований работников		Кол-во СТК по группе
	кол-во СТК	доля по группе, %	кол-во СТК	доля по группе, %	кол-во СТК	доля по группе, %	
Невыплата заработной платы	89	42,0	118	55,7	5	2,4	212
Общее снижение уровня оплаты труда	8	14,8	38	70,4	8	14,8	54
Сокращение/увольнение работников	8	17,4	25	54,3	13	28,3	46
Причины экономического характера	3	8,8	22	64,7	9	26,5	34
Бюджетная сфера	7	31,8	7	31,8	8	36,4	22
Нарушение условий труда	4	36,4	7	63,6			11
Коллективный договор	2	28,6	3	42,9	2	28,6	7
Бывшие работники	3	50,0	3	50,0			6
Препятствие деятельности профсоюзов	1	33,3	1	33,3	1	33,3	3

Таблица 16

## Результативность разрешения СТК в зависимости от участия сторон социального партнерства

Участники СП		Кол-во СТК	От общего числа, %		Требования работников удовлетворены полностью		Требования работников удовлетворены частично		Отказ от удовлетворения требований работников		
ОГВ	проф-союзы		НО	+	кол-во СТК	доля по группе, %	кол-во СТК	доля по группе, %	кол-во СТК	доля по группе, %	
+	+			68	17,2	20	29,4	35	51,5	13	19,1

Окончание табл. 16

Участники СП		Кол-во СТК	От общего числа, %	Требования работников удовлетворены полностью		Требования работников удовлетворены частично		Отказ от удовлетворения требований работников	
ОГВ	проф- союзы			НО	кол-во СТК	доля по группе, %	кол-во СТК	доля по группе, %	кол-во СТК
+		65	16,5	19	29,2	44	67,7	2	3,1
+	+	58	14,7	16	27,6	39	67,2	3	5,2
+	+	56	14,2	18	32,1	32	57,1	6	10,7
	+	55	13,9	21	38,2	31	56,4	3	5,5
	+	42	10,6	14	33,3	18	42,9	10	23,8
		28	7,1	12	42,9	14	50,0	2	7,1
	+	23	5,8	5	21,7	11	47,8	7	30,4

Таблица 17

## Распределение СТК по основной причине в зависимости от участия сторон социального партнерства

Участники СП		Бывшие работники	Бюджетная сфера	Коллек- тивный договор	Нарушение условий труда	Невыплата заработной платы	Общее сниже- ние уров- ня оплаты труда	Препят- ствие дея- тельности профсою- зов	Причины экономиче- ского характера	Сохране- ние/умень- шение ра- ботников
ОГВ	проф- союзы									
+	+	1	8	3	3	11	18		11	13
+		1	7		1	34	10		7	5
+	+	1				47	3		5	2
+	+	1	2		3	29	5	2	4	10
	+	1	1		1	48	3		1	
	+	1	4	3	2	12	9	1	4	6
					1	22	4			1
	+			1		9	2		2	9



Рассмотрим результативность взаимодействия сторон СП с точки зрения их действий в ходе СТК.

Для стороны работников будем выделять:

— протестные действия — наблюдаемая, открытая (публичная), коллективная форма активности работников в ходе СТК, направленная на отстаивание своих социально-трудовых прав путем воздействия на работодателя с целью принуждения его к изменению позиции. К ним отнесены: забастовка, отказ от выполнения трудовых обязанностей, угроза забастовки, голодовка, митинг, пикет, акция протеста, коллективное обращение работников;

— обращения в ОГВ и МСУ (обращения к Президенту РФ, обращения в местные ОГВ (муниципальные, региональные), Обращение в Правительство РФ);

— обращения в надзорные органы.

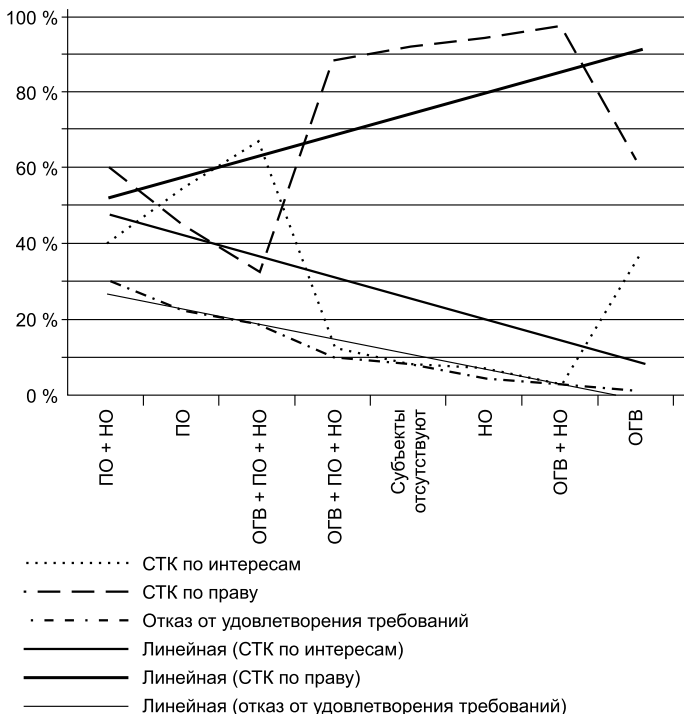


Рис. 15. Зависимость изменения отказов от удовлетворений требований СТК в разрезе участников СП при изменении правовой формы СТК

Последние два типа действий будем относить к непротестным.

Самое большое количество СТК (табл. 18) протекает в случае применения только протестных действий. Наиболее результативными являются те СТК, в которых применяются протестные действия и работники обращаются в НО.

Таким образом, нет прямой зависимости результативности разрешения СТК от субъектного состава участников и видов действий работников по отстаиванию своих интересов, но можно сделать следующий вывод (рис. 15, 16):

Успешность разрешения СТК прямо пропорциональна доле СТК по интересам в группе.

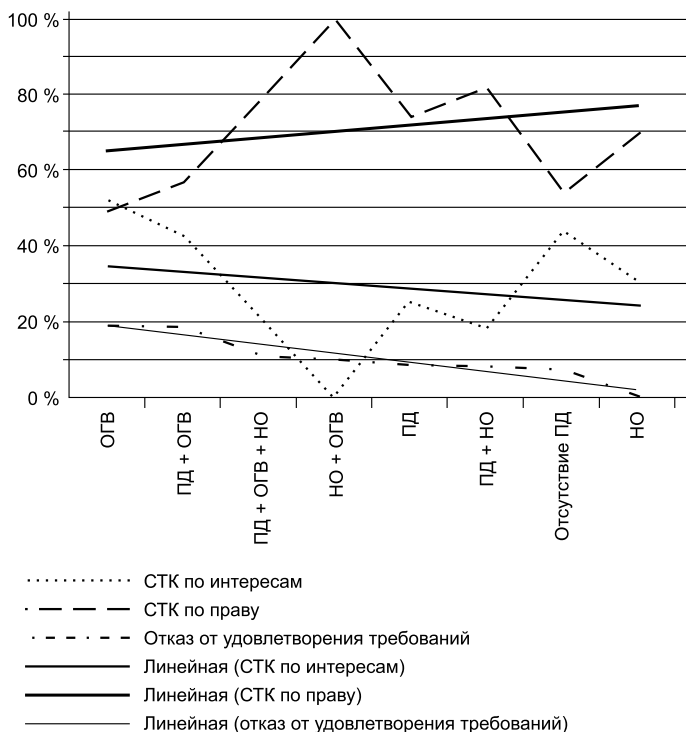


Рис. 16. Зависимость изменения отказов от удовлетворения требований при изменении правовой формы СТК в разрезе действий работников

Анализ показывает, что наиболее результативны совместные действия ОГВ (табл. 19) регионального и муниципального уровней. Чем выше уровень, тем больше отказов от удовлетворения требований работников.

Для профсоюзных организаций самым эффективным является участие в партнерстве территориальных и отраслевых организаций (11,5 % отказов), совместно с первичными профсоюзными организациями (17,3 % отказов). Только ППО «справляются» хуже (25 % отказов).

Работодатели в большинстве СТК не проявляют активных действий и используют только методы административного нажима на работников, прежде всего — давление на профсоюзы.

#### **4.4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ НАИБОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНЫХ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ДЛЯ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ**

Выделим наиболее результативные варианты социального партнерства в зависимости от причин СТК (табл. 20) для СТК, завершившихся полным удовлетворением требований работников. Большинство позиций связано с участием в СП ОГВ (региональных, муниципальных), то есть наиболее эффективно социальное партнерство в форме трипартизма, в том числе с привлечением других субъектов — профсоюзов и (или) надзорных органов.

Можно отметить, что вариант «чистого» бипартизма (когда в СТК участвуют только работники и работодатель, без ОГВ и МСУ, профсоюзных организаций и надзорных органов) не является самым эффективным ни для одной группы причин.

Рассматривая эффективность СП в разрезе совершения работниками действий по отстаиванию своих прав, можно утверждать, что лучше разрешаются СТК, в которых работники применяют протестные действия с одновременным обращением в ОГВ (табл. 21).

Тем не менее одни и те же модели социального партнерства могут быть как успешно реализованными, так и не приводящими к результатам, когда конфликтная ситуация разрешается (приложения 1–3). В приложениях приведены СТК, в которых требования работников были как полностью удовлетворены, так и не удовлетворены.

**Результативность СТК по группам действий работников**

Протестные действия	Обращения в ОГВ и МСУ	Обращения в НО	Кол-во СТК	От общего числа, %	Требования работников удовлетворены полностью		Требования работников удовлетворены частично		Отказ от удовлетворения требований работников	
					кол-во СТК	доля по группе, %	кол-во СТК	доля по группе, %	кол-во СТК	доля по группе, %
+			203	51,4	67	33,0	115	56,7	21	10,3
+	+		58	14,7	19	32,8	29	50,0	10	17,2
+		+	39	9,9	8	20,5	27	69,2	4	10,3
+		+	32	8,1	7	21,9	21	65,6	4	12,5
			23	5,8	10	43,5	11	47,8	2	8,7
	+		21	5,3	7	33,3	10	47,6	4	19,0
		+	10	2,5	4	40,0	6	60,0		
	+	+	9	2,3	3	33,3	5	55,6	1	11,1

Таблица 19

**Результативность СТК по уровню участия ОГВ**

Уровень ОГВ	Кол-во СТК	От общего числа, %	Требования работников удовлетворены полностью		Требования работников удовлетворены частично		Отказ от удовлетворения требований работников	
			кол-во СТК	доля по группе, %	кол-во СТК	доля по группе, %	кол-во СТК	доля по группе, %
Региональный	117	29,6	41	35,0	66	56,4	10	8,5
Муниципальный	60	15,2	12	20,0	42	70,0	6	10,0
Региональный + муниципальный	40	10,1	14	35,0	23	57,5	3	7,5





Эффективность применения моделей может зависеть от региональных особенностей (приложение 1 — СТК в здравоохранении), от финансового положения предприятия (приложение 2 — СТК в строительстве), от действий работников и работы таких механизмов СП, как трехсторонние и согласительные комиссии (приложение 3 — СТК в обрабатывающих производствах).

Таким образом, на основании анализа СТК, протекавших на территории РФ в 2014–2016 годах, можно сделать следующие выводы:

1. Большинство СТК в РФ разрешается полным или частичным удовлетворением требований работников.
2. Трипартизм является более эффективной формой социального партнерства.
3. Более результативно разрешаются СТК по праву.
4. В СТК по праву необходимо привлечение надзорных органов для устранения нарушений трудового законодательства РФ.
5. К разрешению СТК по интересам должны привлекаться профсоюзные организации различных уровней.
6. ОГВ муниципального и регионального уровней проявляют себя более эффективными участниками социального партнерства, чем ОГВ федерального уровня.

#### **4.5. ПРИМЕНЕНИЕ ЭФФЕКТИВНЫХ МОДЕЛЕЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УСЛОВИЯХ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ**

Социально-экономические реалии сегодняшнего непростого времени требуют дальнейшего развития и укрепления системы социального партнерства в Российской Федерации. Тем не менее этому препятствует ряд факторов, среди которых можно отметить:

- низкий профессиональный уровень квалификации работников, как рядовых, так и руководителей;
- низкая правовая информированность наемных работников и их профсоюзов;
- низкая правовая грамотность у большинства работодателей (особенно характерна для предприятий среднего и малого бизнеса);
- низкая правовая грамотность представителей ОГВ, занимающихся социальным партнерством в органах социального партнерства всех уровней (как временных, так и на постоянной основе), особенно на муниципальном уровне;

— слабые традиции культуры партнерства, преобладание в трудовых отношениях «человека административного», для которого характерна привычка к подчинению и командованию;

— отсутствие у субъектов трудовых отношений «предпринимательских» установок;

— искаженное в массовом сознании понятие социальной справедливости, когда она воспринимается как равенство в потреблении, а не равенство в возможностях;

— как следствие — неразвитость социальной ответственности всех сторон партнерских отношений;

— региональные особенности трудовых отношений;

— недостаточная законодательная проработка процедур договорного регулирования трудовых отношений.

На основании результатов исследования предлагаются следующие направления развития и совершенствования системы социального партнерства:

— укоренение в общественном сознании и деловой практике важнейших принципов и ценностей социального партнерства;

— повышение уровня организационной культуры и социальной ответственности бизнеса перед персоналом;

— достижение субъектами социального партнерства необходимого уровня профессионализма и компетентности;

— повышение правовой культуры субъектов социального партнерства, включающее в себя разработку и внедрение образовательных программ, направленных на повышение правовой грамотности;

— повышение уровня социальных гарантий работников, обязательное оформление трудовых договоров;

— привлечение к развитию системы социального партнерства экспертных сообществ;

— развитие субъектного состава партнерских отношений, усиление участия гражданского общества;

— подготовка специалистов по вопросам социально-трудовых отношений в области практической конфликтологии для работы по урегулированию конфликтных ситуаций в составе ОГВ, занимающихся социальным партнерством;

— разработка действенных механизмов общественного контроля за деятельностью органов социального партнерства на всех уровнях;

— ослабление монополии государственной власти и необходимость ее взаимодействия с другими институтами — профсоюзами и союзами предпринимателей;



- создание законов, постановлений и других нормативных документов как основы будущих партнерских отношений;
- ратификация международно-правовых документов в области социального партнерства;
- развитие системы внедрения коллективных договоров и соглашений на предприятиях всех форм собственности, независимо от численности работников;
- развитие системы обучения навыкам досудебного регулирования и разрешения трудовых конфликтов, предотвращающей их трансформацию в открытые конфликты и акции коллективного протеста;
- развитие системы консультационных пунктов и трудовых арбитражей во всех субъектах РФ, где СТК возникают наиболее часто и постоянно;
- обновление форм и методов работы отраслевых и региональных трехсторонних комиссий по рассмотрению острых разногласий со стороны территориальных и отраслевых объединений профсоюзов, а также принятию конкретных мер воздействия на владельцев и руководство тех фирм и компаний, где наиболее часто нарушаются положения коллективных договоров и соглашений;
- предоставление профсоюзным организациям юридических гарантий для защиты от действий представителей ОГВ или работодателей, которые противоречат интересам наемных работников;
- оптимизация механизмов социального партнерства на региональном уровне;
- разработка и внедрение системы мониторинга напряженности социально-трудовых отношений для предотвращения конфликтных ситуаций и контроля за ними.

Дальнейшее усиление роли социального партнерства в сфере трудовых отношений требует комплексного и системного подхода, учета и совершенствования не только его правовых, организационных и экономических основ, но и соответствующего уровня развития общества.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В исследовательской работе перед началом ее проведения была выдвинута гипотеза, что наиболее успешными моделями социального партнерства являются модели с полным составом сторон (работник, работодатель, ОГВ и МСУ) и других субъектов (профсоюзные организации, надзорные органы, органы социального партнерства).

Актуальным исследовательским пространством стала информация о 395 СТК, протекавших в РФ в 2014–2016 годах. Настоящее исследование позволило обобщить опыт изучения СТК, разработать типологию и классификацию моделей СП.

Актуальность исследования была обусловлена отсутствием аналогичных работ в области практической конфликтологии в России.

В рамках проводимого исследования объектом стали модели социального партнерства в условиях социально-трудовых конфликтов, складывающиеся в РФ на современном этапе.

Предметом исследования определены следующие позиции:

- трудовые отношения как отношения, основанные на соглашениях между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции;

- формы действий сторон СТК, направленные на достижение своих целей;

- формы СТК, в которых они протекают (как институализированные формы, упоминание которых содержится в Трудовом кодексе: коллективный трудовой спор, предупредительная забастовка, забастовка, так и неинституализированные формы, встречающиеся в реальной жизни: стихийная забастовка, итальянская забастовка, политическая забастовка, угроза забастовки, голодовка и т. д.);

- характеристики СТК 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.;

- стороны СТК как субъекты, непосредственно участвующие в конфликте, занимающие определенную позицию на конкретный момент или заявляющие о поддержке какой-либо позиции;

- роли субъектов в СТК как характер участия субъектов в конфликте, определяемый степенью вовлеченности в конфликтную

ситуацию и функцией, которую субъект выполняет в период протекания конфликта;

— причины СТК как множество неурегулированных противоречий, возникающих между сторонами трудовых отношений и приводящих к возникновению СТК;

— виды моделей социального партнерства (по степени и механизмам участия властных и управленческих структур, по степени и механизмам взаимодействия профсоюзов с управленческими (властными) структурами, а также работодателями);

— результативность используемых моделей социального партнерства в условиях социально-трудовых конфликтов в России в настоящее время.

Были сформулированы основные цели исследовательской работы: описание моделей социального партнерства в конфликтных ситуациях в социально-трудовой сфере в РФ, имевших место в 2014–2016 годах; оценка результативности взаимодействия сторон в условиях СТК; выделение наиболее перспективных моделей социального партнерства в конфликтных ситуациях.

В ходе НИР были решены следующие задачи:

1) описаны сложившиеся модели социального партнерства в рамках СТК, происходивших в 2014–2016 годах, на основе данных, полученных при мониторинге социально-трудовой обстановки в РФ;

2) оценена результативность взаимодействия сторон социального партнерства в условиях СТК с позиций их урегулирования и локализации;

3) выделены наиболее перспективные модели социального партнерства в конфликтных ситуациях, результатом применения которых должны быть урегулирование и локализация СТК;

4) разработаны предложения по законодательному обеспечению и применению перспективных моделей социального партнерства в условиях конфликтных ситуаций в социально-трудовой сфере РФ.

Таким образом, авторами достигнуты все поставленные цели и решены исследовательские задачи.

## ГЛОССАРИЙ

**Банк моделей** — набор математических моделей, способствующих принятию решений по управлению.

**Валидация** имитационной модели — проверка соответствия данных, получаемых в процессе машинной имитации, реальному ходу явлений, для описания которых создана модель. Производится тогда, когда экспериментатор убедился на предшествующей стадии (верификации) в правильности структуры (логики) модели.

**Верификация имитационной модели** — проверка соответствия ее поведения предположениям экспериментатора. Это первый этап действительной подготовки к имитационному эксперименту. Подбираются некоторые исходные данные, для которых могут быть представлены результаты просчета. Если окажется, что ЭВМ выдает данные, противоречащие тем, которые ожидалось при формировании модели, значит, модель неверна. В противном случае переходят к следующему этапу проверки работоспособности модели — ее валидации.

**Генеральное соглашение** — документ, принимаемый полномочными представителями общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ, заключаемый на основании Трудового кодекса РФ, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне и совместные действия сторон по их реализации.

**Граф модели** — совокупность множества элементов и множества соответствий, отношений между элементами. Граф изображается в виде схемы, геометрически, при этом элементы множества элементов являются вершинами графа, а элементы множества соответствий — отрезками, соединяющими вершины.

**Детерминированная имитация** — вид машинной имитации, при которой используется детерминированная модель изучаемой системы, не учитывающая влияния случайных возмущений.

**Детерминированная модель** — аналитическое представление закономерности, операции и тому подобного, когда для данной совокупности входных значений на выходе системы может быть получен единственный результат.

**Динамическая имитация** — вид машинной имитации, расчет поведения модели в течение продолжительных периодов без изменения условий эксперимента.

**Динамическая модель** — вид машинной имитации, расчет поведения модели в течение продолжительных периодов времени.

**Дискретность** — прерывность. Изменение экономических показателей во времени имеет прерывный характер, часто происходит скачкообразно от одной даты (месяца, квартала, года) к другой.

**Дискриминация** — действие, основанное на произволе, незаконном ограничении прав субъектов СТО. При дискриминации нарушается принцип равенства возможностей на рынке труда. Дискриминация может быть по полу, возрасту, расе, национальности и другим критериям. Встречается в ситуациях выбора профессии и поступления в учебное заведение, оплаты труда, продвижения по службе и т. д.

**Замкнутые модели** — модели, позволяющие учесть влияние внешней среды и исследовать связь социально-экономического объекта с другими объектами.

**Заработная плата (оплата труда)** — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Игра** — вид человеческой деятельности, способный воссоздавать другие виды человеческой деятельности.

**Имитационная модель** — численная экономико-математическая модель изучаемой системы, предназначенная для использования в процессе машинной имитации. Она является по существу программой для ЭВМ, а эксперимент над ней состоит в наблюдении за результатами расчетов по этой программе при различных задаваемых значениях экзогенных (вводимых) переменных.

**Имитационное моделирование** — процесс конструирования модели реальной системы и постановки экспериментов на этой модели с целью либо понять поведение системы, либо оценить в рамках ограничений различные стратегии, обеспечивающие функционирование этой системы.

**Имитационные игры** — игры, в которых важной частью воссоздания экспериментальной ситуации является имитационная модель среды, в которой исполнители ролей, моделируемые игроками, осуществляют свою деятельность.

**Имитировать** — вообразить, постичь суть явления, не прибегая к экспериментам на реальном объекте.

**Интерпретация** — построение выводов по данным, полученным путем имитации.

**Информационные модели** — модели, в которых отображаются во взаимосвязи источники и потребители информации.

**Каноническая модель** — модель, характеризующая взаимодействие объекта с окружением через входы и выходы.

**Качественные цели** — цели, которые могут быть или достигнуты, или не достигнуты. Все результаты, приводящие к достижению цели, одинаково хороши, а все результаты, не приводящие к достижению цели, одинаково

неудовлетворительны. Критерии оценки достижения подобных целей принимают два значения: 1 — успех, 0 — неуспех. Чаще всего в модели подобные цели выступают в качестве ограничений.

**Коллественные цели** — цели, определение которых заключается в стремлении увеличить (или уменьшить) значение некоторой величины — критерия оптимальности, зависимость которой от переменных и факторов модели и составляет целевую функцию математической модели.

**Коллективный договор** — правовой акт, который регулирует СТО и заключается работниками предприятия, организации, филиала, представительства с работодателем. Может служить правовой формой локального регулирования в основном СТО. Заключается между собственником или администрацией предприятия, с одной стороны, и трудовым коллективом, представленным профсоюзным комитетом, — с другой.

**Конфликт** — крайнее выражение противоречий в СТО. Наиболее явными формами являются трудовые споры, забастовки, массовые увольнения (локауты). Противоречия неизбежны и необходимы для развития экономических систем. В этом смысле конфликты могут быть полезны, однако затяжные конфликты приводят к значительным потерям для предприятия и сотрудников.

**Концептуальная модель** — совокупность качественных зависимостей критериев оптимальности и ограничений от характеристик окружения, параметров и переменных объекта. Концептуальная модель определяет, от каких факторов зависит тот или иной показатель или выполнение условия, но не раскрывает количественный характер этих связей.

**Корпоративная социальная ответственность** — система добровольных взаимоотношений между работником, работодателем и обществом, направленная на совершенствование СТО, поддержание социальной стабильности в трудовом коллективе и окружающем сообществе, развитие социальной и природоохранной деятельности на национальном и международном уровнях.

**Математическая модель** — вид модели, в которой взаимосвязи между элементами задаются в виде функциональных зависимостей между количественными переменными.

**Машинная имитация, или имитация на ЭВМ**, — экспериментальный метод изучения экономики с помощью электронно-вычислительных машин. Процесс имитации заключается в следующем: сначала строится математическая модель изучаемого объекта, затем эта модель преобразуется в программу работы ЭВМ. Исследователь вводит в машину необходимые данные и ведет наблюдение за тем, как изменяются интересующие его показатели, подвергая их анализу, в частности статистической обработке.

**Межрегиональное соглашение** — документ, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов РФ.

**Метод фиксированного шага** — метод отсчета системного времени при моделировании, когда отсчет ведется через заранее определенные постоянные временные интервалы.

**Метод шага до следующего события** — метод отсчета системного времени, при котором состояние моделируемой системы обновляется с появлением каждого существенного события независимо от интервала времени между ними (моделирование протекает во времени событий).

**Модели структуры** — вид моделей, отображающих связи между компонентами объекта и внешней средой. Модели структуры подразделяются на канонические модели, модели внутренней структуры и модели иерархической структуры.

**Модели функционирования** включают широкий спектр символических моделей, в частности:

*Моделирование* — процесс разработки модели.

*Модель* — представление объекта, системы или понятия (идеи) в некоторой форме, отличной от формы их реального существования.

*Модель внутренней структуры* — модель, характеризующая состав компонентов объекта и связи между ними.

*Модель жизненного цикла системы* — модель, описывающая процессы существования системы от зарождения замысла ее создания до прекращения функционирования.

*Модель иерархической структуры (дерево системы)* — модель, в которой объект (целое) расчленяется на элементы более низкого уровня, действия которых подчинены интересам целого.

**Наемный работник** — человек, заключивший трудовой договор с работодателем в лице представителя организации, предприятия или государства, на основании которого он обязуется осуществлять за плату свои трудовые обязанности и подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

**Обратная связь** — обратное воздействие выходных результатов управляемой системы на процесс управления. Выходные данные после определенных преобразований (например, задержки на некоторое время, усиления и др.) подаются на вход системы с определенным знаком. Таким образом, обратная связь изменяет интенсивность процесса, регулирует выходной результат.

**Объединение работодателей** — некоммерческая организация, объединяющая работодателей на добровольной основе с целью представления интересов и защиты прав своих членов в отношениях с профессиональными союзами и органами государственной власти.

**Объект социального партнерства** — общественные и социально-трудовые отношения.

**Окружение** — множество всех объектов вне системы, изменение характеристик которых влияет на систему и/или характеристики которых изменяются вследствие поведения системы.

**Определение системы** — установление границ, ограничений и измерителей эффективности системы, подлежащей изучению.

**Оптимизация** — процесс нахождения экстремума рассматриваемой функции, то есть выбор наилучшего варианта из множества возможных;

процесс выработки оптимальных решений по приведению системы в наилучшее (оптимальное) состояние.

**Отраслевое (межотраслевое) соглашение** — документ, устанавливающий общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

**Оценка адекватности** — повышение до приемлемого уровня степени уверенности, с которой можно судить относительно корректности выводов о реальной системе, полученных на основании обращения к модели.

**Патернализм** — система отношений, характеризующихся значительной долей регламентации СТО со стороны государства или руководства предприятия. Осуществляется под видом «отеческой заботы» государства о нуждах населения или администрации предприятия о работниках.

**Петля обратной связи** — замкнутая цепочка взаимодействия, которая вызывает исходное действие с его результатом, изменяющим характеристики окружающих условий, которые, в свою очередь, являются «информацией», вызывающей дальнейшие изменения.

**Планирование** — форма управленческой деятельности, заключающаяся в подготовке различных вариантов управленческих решений в виде прогнозов, проектов программ и планов, обосновании их оптимальности, обеспечении возможности выполнения и проверки их выполнения.

**Подготовка данных** — отбор данных, необходимых для построения модели, и представление их в соответствующей форме.

**Предмет коллективных СТО** — вопросы, регулирующие ведущие аспекты взаимодействия людей в процессе труда: занятость, организацию и эффективность труда, вознаграждение за труд.

**Предмет СТО** — различные стороны трудовой жизни человека: трудовое самоопределение, профессиональная ориентация, найм и увольнение, профессиональная подготовка, профессиональное и социально-психологическое развитие и др.

**Принципы организации и регулирования СТО** включают:

- принцип законодательного обеспечения прав субъектов СТО;
- принцип солидарности;
- принцип партнерства;
- принцип «господство—подчинение».

**Профессиональный союз (профсоюз)** — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д. Профсоюзы создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации с возможностью более широкого представительства наемных работников.

**Процедурные модели** — модели, описывающие порядок взаимодействия элементов исследуемого объекта при выполнении различных операций, в том числе и процедуры принятия управленческих решений.



**Процесс принятия решений** — часть управленческой деятельности, кульминационным моментом которой является выбор возможных курсов действий из множества альтернатив.

**Работник** — субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя.

**Работодатель** — юридическое или физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работником.

**Разомкнутые модели** — модели, реализующие исследование внутренних процессов в экономической системе.

**Региональное соглашение** — документ, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта РФ.

**Руководитель** — работник, который отвечает за конкретный хозяйственный объект или комплексную программу, имеет в подчинении коллектив сотрудников, наделен необходимыми правами и полномочиями принимать управленческие решения и несет ответственность за последствия их реализации.

**Система социально-трудовых отношений** — сложная структура, включающая в условиях рыночной экономики следующие элементы: субъекты СТО, уровни и предметы СТО, принципы и типы СТО.

**Система управления предприятия** — элемент организационной структуры предприятия, в которую входят системы финансирования, планирования, организации и управления производством, контроля за выпуском продукции, учета, сбыта и т. д.

**Соглашение** — правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования СТО и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях и в пределах их компетенции.

**Социальная группа** — небольшое, относительно устойчивое объединение людей, имеющих общую цель, установившиеся деловые и личные отношения.

**Социальное партнерство** — особый механизм регулирования СТО, направленный на сохранение социальной стабильности и мира в обществе путем поиска компромиссов и точек соприкосновения между социальными группами на основе принципов социального партнерства и мер, предусмотренных законодательством: коллективных переговоров, взаимных консультаций, участия работников и их представителей в управлении организацией, участия представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

**Социально-трудовой конфликт (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. 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. СТК — разновидность трудового конфликта, в ходе которого происходит экстраполяция комплекса отрицательных эмоций участников с конкретного противника на социальные группы или государственные институты, имеющие прямое или опосредованное (косвенное) отношение к субъектам конфликта или сфере его протекания. Тенденция к трансформации трудового конфликта в социально-трудовой обусловлена эффектом эмерджентности конфликта.

**Социально-трудовые отношения (СТО)** — совокупность экономических, правовых, социальных, общественно-политических и психологических аспектов взаимодействия участников существовавших в прошлом, длящихся либо будущих трудовых отношений. Объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. СТО характеризуют экономические, правовые и психологические аспекты взаимосвязей людей и социальных групп в трудовых процессах, поэтому СТО всегда субъективированы и отражают степень сочетания интересов субъектов.

**Социальный конфликт** — любые виды борьбы между индивидами, цель которых — достижение либо сохранение средств производства, экономических позиций, власти или других ценностей, а также подчинение, нейтрализация либо устранение действительного или мнимого противника.

**Статистическое имитационное моделирование** — имитационное моделирование, при котором воспроизводятся случайные явления. Случайные факторы при построении модели имитируются при помощи случайных чисел, формируемых ЭВМ. Статистическое имитационное моделирование базируется на численном статистическом методе решения математических задач, называемом методом Монте-Карло.

**Статистическая имитация** — многократное повторение расчета в различных условиях проведения эксперимента на имитационной модели, не включающей в качестве переменной время.

**Стоимостные модели** — модели, как правило, сопровождающие модели функционирования объекта и вторичные по отношению к ним. «Питаются» информацией от них и совместно с ними позволяют проводить комплексную технико-экономическую оценку объекта или его оптимизацию по экономическим критериям.

**Стороны, субъекты социального партнерства** — наемные работники, профессиональные союзы работников (профсоюзы), работодатели, объединения работодателей и органы государственной власти.

**Стохастическая имитация** — вид машинной имитации, отличающийся от детерминированной тем, что включает в модель в том или ином виде

случайные возмущения, отражающие вероятностный характер моделируемой системы.

**Стратегическое планирование** — вид планирования, состоящий в разработке стратегических решений, предусматривающих выдвижение таких целей и стратегий поведения соответствующих объектов управления, реализация которых обеспечивает их эффективное функционирование в долгосрочной перспективе.

**Субсидиарность** — стремление человека к личной ответственности за достижение своих целей и свои действия при решении социально-трудных проблем. Субсидиарность можно рассматривать как противоположность патернализму. Если человек для достижения своих целей вступает в профессиональный или иной союз, то subsidiarность может реализовываться в форме солидарности. При этом человек действует солидарно при полном осознании своих целей и личной ответственности, не поддаваясь влиянию толпы.

**Территориальное соглашение** — документ, устанавливающий общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования. Это соглашение, которое устанавливает дополнительные гарантии для сотрудников и ответные обязательства с их стороны по отношению к администрации фирмы. Документ повышает правовые и социальные гарантии для персонала по сравнению с теми, что уже установлены трудовым законодательством (ст. 40 ТК РФ).

**Технологические карты** — схематические модели, отображающие логическую последовательность операций в сжатой форме и показывающие шаг за шагом ход того или иного процесса.

**Типы СТО** — категории, характеризующие социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности.

1. *Патернализм* — жесткая регламентация способов поведения субъектов СТО, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организацией.

2. *Социальное партнерство* характеризуется защитой интересов субъектов СТО в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия.

3. *Конкуренция* — соперничество субъектов СТО за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере. Одним из видов конкуренции является *соревнование*.

4. *Солидарность* — взаимная ответственность людей, основанная на единодушии и общности их интересов, за перемены в системе СТО и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере.

5. *Субсидиарность* — стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем.

6. **Дискриминация** — произвольное и незаконное ограничение прав субъектов СТО, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда.

7. **Конфликт** — крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов СТО, проявляющихся в форме трудовых споров, забастовок.

**Трансляция модели** — описание модели на языке программирования.

**Труд** — целесообразная, формально материальная (физический труд) и нематериальная (умственный труд), орудийная деятельность человека, направленная на удовлетворение потребностей индивида и общества.

**Трудовое законодательство** — отрасль законодательства и система правовых норм, регулирующая трудовые и иные социальные отношения, производные от трудовых. Трудовые отношения складываются между гражданином, с одной стороны, и организацией (работодателем) — с другой. Трудовое законодательство закрепляет основополагающие элементы трудовых и иных, производных от них отношений. Нормы трудового права содержатся в нормативных актах, совокупность которых образует систему трудового законодательства: Трудовом кодексе РФ, актах органов местного самоуправления, коллективных договорах, соглашениях о труде и иных локальных нормативных актах. В соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ также являются составной частью системы трудового законодательства.

**Трудовой спор** — а) разногласие, возникающее между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией — с другой, по производственно-трудовым вопросам; б) документально зафиксированные в соответствии с Трудовым кодексом неурегулированные разногласия между наемными работниками и работодателями относительно соответствия тех или иных особенностей трудовой ситуации (оплаты труда, санитарно-гигиенических условий труда, режима работы и т. п.) трудовому договору и/или действующим нормативным документам. Порядок урегулирования трудового спора, состав участников переговоров, процедура принятия решений, права и обязанности участников регламентируются Трудовым кодексом РФ и имеют цель — не допустить перерастание трудового спора в трудовой конфликт.

**Управление** — циклически повторяющийся процесс воздействия органа управления на управляемый объект, в котором последовательно на основании обработки исходной информации о состоянии объекта и оценки обстановки вырабатывается план достижения цели и меры его реализации, осуществляется передача воздействия на объект управления и контроль их выполнения, коррекция плана в зависимости от изменения условий обстановки и состояния объекта, выработка и передача новых воздействий, выбранных из множества возможных вариантов и обеспечивающих достижение конкретной цели при оптимальных затратах ресурсов.

**Формулирование модели** — переход от реальной системы к некоторой логической схеме (абстрагирование).

**Цели развития объекта** — вид целей, направленных на достижение новых, желательных в каком-то смысле состояний или характеристик объекта. Цели развития объекта соответствуют фазе управления «планирование» и вытекают из целей системы верхнего уровня или по крайней мере логически не противоречивы им.

**Цели стабилизации объекта** — вид целей, направленных на сохранение или поддержание в определенном состоянии характеристик объекта и соответствующих фазе управления «регулирование». Эти цели способствуют достижению результатов целей развития (утвержденного плана) и определяются на уровне исследуемой системы.

**Экзогенные переменные** — переменные, вводимые в модель извне.

**Эндогенные переменные** — величины, изменение которых происходит внутри моделируемой системы. Эндогенные величины называют также выходными.

**Эффективность управления** — результативность действий людей в деятельности организации в процессе реализации интересов и достижения поставленных целей.

## ЛИТЕРАТУРА

- Акофф Р.* Планирование будущего корпорации / Р. Акофф. — М., 1985.
- Амелин В. Н.* Забастовка: действия профсоюзного комитета в разрешении трудового конфликта / В. Н. Амелин. — М. : Профиздат, 1991. — 71 с.
- Анцупов А. Я.* Конфликтология в схемах и комментариях / А. Я. Анцупов, С. В. Баклановский. — СПб. : Питер, 2009. — 304 с.
- Анцупов А. Я.* Конфликтология / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. — М. : ЮНИТИ, 2000. — 551 с.
- Атоян А. Д.* Конфликтология : конспект лекций / А. Д. Атоян. — М., 2010. — 64 с.
- Афанасьев В. Г.* Общество: системность, познание и управление / В. Г. Афанасьев. — М., 1981.
- Афанасьев В. Г.* Человек в управлении обществом / В. Г. Афанасьев. — М., 1977.
- Бабосов Е. М.* Конфликтология / Е. М. Бабосов. — Минск, 2000. — 464 с.
- Богданов Ю.* Трудовые споры. Правозащитная работа профсоюза / Ю. Богданов. — М. : Социальная защита, 2000. — 105 с.
- Большаков А. Г.* Конфликтология организаций : учеб. пособие / А. Г. Большаков, О. Ю. Несмелова. — М., 2001.
- Бурков В. Н.* Модели и методы управления организационными системами / В. Н. Бурков, В. К. Ириков. — М. : Наука, 1994.
- Бурков В. Н.* Механизмы функционирования организационных систем / В. Н. Бурков, В. В. Кондратьев. — М., 1981.
- Вартофский М.* Модели. Репрезентация и научное понимание / М. Вартофский. — М., 1988. — С. 37.
- Вертгеймер М.* Продуктивное мышление / М. Вертгеймер. — М., 1987. — С. 6.
- Вершинин М. С.* Конфликтология: конспект лекций / М. С. Вершинин. — СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 2000. — 54 с.
- Винер Н.* Кибернетика, или Управление и связь в животном и машине / Н. Винер. — М., 1983.
- Вир С.* Мозг фирмы / С. Вир. — М. : Радио и связь, 1993.
- Ворожейкин И. Е.* Конфликтология : учебник / И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров. — М. : ИНФРА-М, 2004.
- Герчикова И. Н.* Менеджмент : учебник для вузов / И. Н. Герчикова. — М., 1998.
- Глуценко Е. В.* Теория управления / Е. В. Глуценко, Е. В. Захарова, Ю. В. Тихонравов. — М., 1997.
- Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 1 от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/gkxfl/>

Гуц А. К. Социальные системы. Формализация и компьютерное моделирование / А. К. Гуц, В. В. Коробицын, А. А. Лаптев. — Омск, 2000. — 175 с.

Данилов-Данильян В. И. Моделирование: системно-методологический аспект / В. И. Данилов-Данильян, А. А. Рыбкин // Системные исследования. — М., 1982. — С. 182–209.

Дарендорф Р. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / Р. Дарендорф. — М. : Рос. полит. энциклопедия (РОССПЭН), 2002. — 288 с.

Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда : принята в Женеве 18 июня 1998 г. // Рос. газета. — 1998. — 16 дек.

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. — 157 с.

Дмитриев А. В. Введение в общую теорию конфликтов / А. Дмитриев, В. Кудрявцев, С. Кудрявцев. — М., 1993. — Ч. 1.

Жуков В. Н. Российское образование: истоки, традиции, проблемы / В. Н. Жуков. — М., 2001.

Зайнышев Н. Г. Технология социальной работы / Н. Г. Зайнышев. — М., 2002.

Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11 марта 1992 г. № 2490-1 (ред. от 24.11.95).

Законодательные акты Петра I. — М. ; Л., 1945. — Т. 1.

Зеркин Д. П. Основы конфликтологии : курс лекций / Д. П. Зеркин. — Ростов н/Д : Феникс, 1998. — 480 с. — (Сер. «Учебники и учебные пособия»).

Кабушкин Н. И. Основы менеджмента / Н. И. Кабушкин. — Минск, 2005.

Катальников В. Д. Проблемы социальной защиты наемных работников и роль профсоюзов / В. Д. Катальников // Вестник Южно-Российского гос. техн. ун-та. — 2012. — № 2.

Киселева В. Н. Российская модель социального партнерства (теоретико-концептуальный аспект) / В. Н. Киселева. — М. : Изд-во АТиСО, 2008.

Клини С. Н. Введение в метаматематику / С. Н. Клини. — М., 1957.

Клир Дж. Системология. Автоматизация решения системных задач / Дж. Клир. — М., 1990.

Колмакова И. Д. Опыт развития социального партнерства в регионе / И. Д. Колмакова // Региональная экономика: теория и практика. — 2007. — № 8 (47).

Колпаков И. И. Методы управления / И. И. Колпаков. — Киев, 1997.

Конституция РФ : принята 12 декабря 1993 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/cons/>

Концепция общественной безопасности в Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: [www.kremlin.ru/acts/19653](http://www.kremlin.ru/acts/19653)

Концепция становления и развития системы социального партнерства в Российской Федерации. — М., 1997.

*Коршунова Т. Ю.* Социальное партнерство в сфере труда / Т. Ю. Коршунова // Трудовое право. — 2004. — № 3.

*Курбатов В. И.* Социальное проектирование / В. И. Курбатов, О. В. Курбатова. — Ростов н/Д : Феникс, 2001.

*Ларичев О. И.* Качественные методы принятия решений / О. И. Ларичев, Е. М. Мошкович. — М. : Наука, 1996.

*Лукашевич Н. В.* Тезаурусы в задачах информационного поиска / Н. В. Лукашевич. — М. : Изд-во МГУЭ, 2011.

*Лукин Ю. Ф.* Глобальный социум самоуправляемых общин : моногр. / Ю. Ф. Лукин. — Архангельск, 2006.

*Луков В. А.* Социальное проектирование : учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по специальности 35.05.00 — Социальная работа / В. А. Луков ; Моск. гуманитар. ун-т. — 8-е изд. — М. : Моск. гуманитар. ун-т : Флинта, 2009.

*Митрофанов В. И.* Социальное партнерство: теоретико-методологические основы / В. И. Митрофанов. — М. : Наука, 1999.

*Михеев В. А.* Основы социального партнерства / В. А. Михеев. — М. : Экзамен, 2001.

*Моисеев Н. Н.* Математика в социальных науках / Н. Н. Моисеев // Математические методы в социологическом исследовании. — М., 1981. — С. 160–176.

*Олимпиева И. Б.* Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования / И. Б. Олимпиева. — М. : Центр независимых социол. исслед., 2010.

Перечень общероссийских профсоюзов [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.fnpr.org.ru/1/103/2707.html>

Перечень российских объединений работодателей — членов Торгово-промышленной палаты РФ [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.tpprf.ru/ru/main/associations/perechen/>

*Плотинский Ю. М.* Визуализация информации / Ю. М. Плотинский. — М., 1994.

*Пригожин И.* Порядок из хаоса / И. Пригожин, И. Стенгерс. — М., 1986.

*Пронская Е.* Российская модель социального партнерства: перспективы развития / Е. Пронская // Человек и труд. — 2007. — № 4.

*Рой О. М.* Исследование социально-экономических и политических процессов : учебник для вузов / О. М. Рой. — СПб. : Питер, 2004.

*Самбуrow Э. А.* Социальное моделирование, прогнозирование и проектирование : курс лекций / Э. А. Самбуrow ; М-во образования и науки РФ, ГОУ ВПО «Иркут. гос. ун-т», Ин-т социал. наук. — Иркутск : Иркутский гос. ун-т, 2010.



*Сафронова В. М.* Прогнозирование, проектирование и моделирование в социальной работе : учеб. пособие для студ. вузов, обучающихся по направлению подготовки и специальности «Социальная работа» / В. М. Сафронова. — 4-е изд., стер. — М. : Академия, 2011.

*Сенников Н. М.* О правовых основаниях организации и проведения профсоюзными 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.

Социальная ответственность власти и бизнеса : сб. ст. / сост. Н. П. Залынский. — Архангельск : Поморский ун-т, 2014.

*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.

*Томин Л. В.* Современные политические конфликты: постструктуралистский анализ / Л. В. Томин. — СПб. : СПбГУП, 2014.

Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/Трудовой кодекс>

*Уемов А. И.* Системный подход и общая теория систем / А. И. Уемов. — М., 1972.

Указ Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. № 597.

Указ Президента РСФСР «О социальном партнерстве и разрешении трудовых споров (конфликтов)» от 15 ноября 1991 г. № 212.

Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ (ред. от 23.05.2016).

Федеральный закон «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ (ред. от 06.11.2001).

Федеральный закон «О безопасности» от 28 декабря 2010 г. № 390-ФЗ (ред. от 05.10.2015).

*Форрестер Д.* Мировая динамика : пер. с англ. / Д. Форрестер. — М. : ООО «Издательство АСТ» ; СПб. : Terra Fantastica, 2003.

*Форрестер Дж.* Мировая динамика / Д. Форрестер. — М., 1978.

*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.

*Шабанов Л. В.* Социально-трудовые конфликты как предмет исследовательской работы бакалавров-конфликтологов / Л. В. Шабанов // Research Journal of International Studies. — 2015. — № 3-2.

*Шеллинг Т.* Стратегия конфликта / Т. Шеллинг. — М. : ИРИСЭН, 2007.

*Шепитько Г. Е.* Социальное прогнозирование и моделирование : учеб. пособие: для студ., обучающихся по специальности «Финансы и кредит» / Г. Е. Шепитько. — М. : Акад. экон. безопасности МВД России, 2005.

*Шулус А.* Социальное партнерство — российская модель / А. Шулус // Социальное партнерство. — 2007. — № 2.

*Ядов В. А.* Стратегия социологического исследования: Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В. А. Ядов. — М. : Добросвет, 2001. — 316 с.

*Ackoff R. L.* A Theory of Practice in the Social Systems Sciences. IIASA / R. L. Ackoff. — Laxenberg, 1986. — 6–7 Nov.

*Ackoff R. L.* The Democratic Corporation / R. L. Ackoff. — N. Y. : Oxford Univ. Press, 1994.

*Ackoff R. L.* Gharajedadi J. Reflection on Systems and their Models / R. L. Ackoff // Systems Research. — 1996. — Vol. 13, № 1. — P. 13–23.

*Boulding K.* Conflict and Defence. A general theory / K. Boulding. — N. Y. : Harper&Brothers, 1962. — 349 p.

*Checkland P.* The Emergent Properties of SSM in Use: A Symposium by Reflective Practitioners / P. Checkland // Systemic Practice and Action Research. — 2000. — Vol. 13, № 6. — P. 799–823.

*Checkland P. B.* Soft Systems Methodology in Action / P. B. Checkland, I. Scholes. — Chichester : Wiley, 1990.

*Flood R. L.* Creative Problem Solving. Total Systems Intervention / R. L. Flood, M. C. Jackson. — Chichester : Wiley, 1991.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

**Приложение 1**

Территория	Объект СТК	Причины СТК	Действия работников	Участие профсоюзных организаций	Участие ОТГ и МСУ	Действия ОТГ
УФО, Свердловская область	Медицинской скорой помощи станция ГБУЗ Качканарская центральная городская больница	Изменение системы оплаты труда Заработная плата Снижение уровня оплаты труда	Митинг Акция протеста Обращение в местные ОТГ (муниципальные, региональные) Обращение в Роструд инспекцию, другие государственные инстанции		Министерство здравоохранения Свердловской области Правительство Свердловской области	
УФО, Свердловская область	ГБУЗ Свердловской области «ГБ № 1 г. Нижний Тагил»	Заработная плата Снижение уровня оплаты труда Сокращение работников	Коллективное обращение работников Обращение к Президенту РФ		Министерство здравоохранения Свердловской области Законодательное собрание Свердловской области	Исполнительная власть Участие в работе трехсторонней комиссии по урегулированию конфликта
ПФО, Удмуртская Республика	БУЗ Удмуртской Республики «Сарапульская городская инфункциональная больница»	Реорганизация предприятия (учреждения, организации) Сокращение работников	Выдвижение требований на собрании, заседании, конференции	Профсоюз медработников «Действие» КТР	Правительство Удмуртской Республики Министерство здравоохранения Удмуртской Республики	Исполнительная власть Участие в трехсторонней встрече (администрация предприятия, профсоюз, ОТГ)

Окончание табл.

Территория	Объект СТК	Причины СТК	Действия работников	Участие профсоюзных организаций	Участие ОТГ и МСУ	Действия ОТГ
СКФО, Республика Северная Осетия — Алания	ГБУЗ «Республиканская клиническая больница скорой медицинской помощи» МЗ РСО — Алания	Недовольство работников в связи с назначением руководителя	Коллективное увольнение работников в знак протеста Подача заявления об увольнении в знак протеста Обращение в местные ОТГ (муниципальные, региональные) Обращение к Президенту РФ	ШО ГБУЗ «Республиканская клиническая больница скорой медицинской помощи» МЗ РСО — Алания Федерация профсоюзов РСО — Алания Реском профсоюза работников здравоохранения РФ по РСО — Алания ФНПР	Прокуратура Удмуртской Республики Администрация г. Сарапула	

## Приложение 2

Территория	Объект СТК	Причины СТК	Действия работников	Участие профсоюзных организаций	Участие ОТВ и МСУ	Действия ОТВ
ЦФО, Москва	ОАО «Мосметрострой» Строительство	Полная невыплата заработной платы	Забастовка	—	Правительство Москвы Прокуратура г. Москвы	Судебная власть и прокуратура Проведение прокурорской проверки Вынесение представления прокурора Наложение штрафа на руководителя
СФО, Красноярский край	ООО «ДПМК Ачинская» Строительство	Полная невыплата заработной платы Прохождение процедуры банкротства	Митинг Гололовка	—	Правительство Красноярского края Прокуратура Красноярского края Администрация г. Ачинска	Судебная власть и прокуратура Возбуждение уголовного дела в отношении руководителя

## Приложение 3

Территория	Объект СТК	Причины СТК	Действия работников	Участие профсоюзных организаций	Участие ОГВ и МСУ	Действия ОГВ
ЮФО, Ростовская область	ОАО «Ростовский завод гражданской авиации № 412» Производство судов, летательных и космических аппаратов	Сокращение работников Угроза банкротства предприятия	Обращение в Росгидинспекцию, другие государственные инстанции	ППО ОАО «Ростовский завод гражданской авиации № 412» ФНПР	Правительство Ростовской области Управление государственной службы занятости населения Ростовской области Администрация г. Ростов-на-Дону	Примирительная (согласительная) комиссия
СФО, Омская область	ООО «Омсктрансмаш» Производство машин и оборудования	Сокращение работников Отсутствие индексации заработной платы	Пикет Митинг Обращение в местные ОГВ (муниципальные, региональные) Обращение в Правительство РФ Обращение к Президенту РФ	ППО ООО «Омсктрансмаш» Федерация омских профсоюзов ФНПР	Министерство промышленности и торговли РФ Правительство Омской области	Исполнительная власть Участие в трехсторонней встрече (администрация предприятия, профсоюзы, ОГВ)
ПФО, Пермский край	ОАО «Чусовской металлургический завод» Металлургическое производство	Сокращение работников	Обращение к Президенту РФ	ППО ОАО «Чусовской металлургический завод» ФНПР	Администрация г. Чусовой	—
СЗФО, Вологодская область	ОАО «Вологодский машиностроительный завод» Производство машин и оборудования	Сокращение работников Полная невыплата заработной платы	Митинг Обращение к Президенту РФ	—	Правительство Вологодской области Вологодский городской суд Департамент труда и занятости населения Вологодской области	—

## **СПИСОК ПРИНЯТЫХ СОКРАЩЕНИЙ**

АИС	Автоматизированная информационная система
БД	База данных
ГБУЗ	Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
НО	Надзорные органы
ОГВ и МСУ	Органы государственной власти и местного самоуправления
ОИВ	Органы исполнительной власти
ОСП	Орган социального партнерства
ПДР	Протестные действия работников
ПО	Профсоюзная организация
ППО	Первичная профсоюзная организация
СП	Социальное партнерство
СТК	Социально-трудовой конфликт

Научное издание

**СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**  
ПЕРСПЕКТИВНЫЕ МОДЕЛИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Ответственный редактор *Я. Ф. Афанасьева*  
Редакторы: *В. Г. Даниленко, Т. А. Источникова*  
Дизайнер *А. В. Костокевич*  
Технический редактор *Л. В. Климкович*  
Корректор *Т. А. Кошелева*

Подписано в печать с оригинал-макета 01.12.17  
Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman  
Усл.-печ. л. 7,5. Тираж 500 экз. Заказ № 17816

Санкт-Петербургский Гуманитарный  
университет профсоюзов

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

ISBN 978-5-7621-0935-2



9 785762 109352