



ЧЕРЕЗ КОНФЛИКТЫ К СОЦИАЛЬНОМУ МИРУ...

(Очерк к 10-летию НМЦ «Трудовые конфликты»)

Конфликты сопровождают нашу жизнь непрерывно. Само существование человека, тем более в сфере трудовых отношений, – череда непрекращающихся конфликтов, разрешаемых на разных уровнях и с неодинаковой успешностью. Этот феномен не оспаривается в научных кругах. Вокруг конфликтов в различных сферах построена конфликтология как наука. Вместе в тем, её практическое применение часто встречается там, где выстраиваются отношения между людьми и их группами. И даже в таких случаях различными субдисциплинами конфликтологии достигнуты разные по глубине и качеству результаты.

Сфера труда и связанных с ним отношений одна из таких, где конфликтология развита недостаточно. Мы можем убедиться в этом с помощью перечисления общеизвестных социально-трудовых конфликтов, повлекших разные по масштабу последствия. Вспомним массовые стачки и революцию 1905 года, Ленский расстрел в 1912 году, события в Новочеркасске 1962 года, протесты в Пикалёво в 2008 году. При всех отличиях их объединяет общие черты. Со стороны работодателей – неспособность своевременно и адекватно отреагировать на растущее напряжение в социально-трудовых отношениях, войти в диалог и переговоры с работниками для разрешения конфликта, со стороны органов власти – нежелание вмешиваться на ранних стадиях в процессы, вытекающие из трудовых отношений, неспособность распознать и предотвратить социальный взрыв. Из перечисленных, за исключением пикалёвского инцидента, остальные привели к тяжёлым социально-политическим последствиям. Если бы конфликтология могла предложить эффективные способы выявления и предотвращения таких конфликтов то, вероятно, история развивалась бы иначе.

Идея восполнения пробелов конфликтологии в сфере социально-трудовых отношений возникла у ректора Санкт-Петербургского гуманитарного университета А.С.Запесоцкого одновременно с замыслом создания кафедры конфликтологии. В 2008 году во время посещения Университета В.В.Путиным (в то время премьер-министром страны) ректор, при поддержке председателя ФНПР М.В.Шмакова, предложил открыть в Университете новое направление учебной, научной и исследовательской деятельности - конфликтологию. Глава Правительства поддержал эту инициативу. Позднее, в 2011 году ректор обратился с предложением рассмотреть вопрос о создании при моём участии центра анализа социально-трудовых конфликтов. С этого времени началась работа по осмыслению проблемы на прикладном уровне и к весне 2012 года замысел создания Центра мониторинга и анализа социально-трудовых

конфликтов обрёл конкретные черты и начал воплощаться в виде проекта. Моими предшественниками в Университете была основана лаборатория по изучению конфликтов, был создан определённый научный и методологический багаж. Однако использование ручной обработки данных и выборочный анализ попавших в поле зрения конфликтов традиционными социологическими инструментами не могли быть взяты за основу построения системы мониторинга и анализа социально-трудовой обстановки во всей стране, в каждом субъекте Российской Федерации, в каждой отрасли. Для решения подобной масштабной задачи требовались новые подходы, в основу которых должны быть заложены современные автоматизированные средства сбора и обработки данных. На создание этой системы, получившей название Автоматизированная система сбора и обработки информации (АССОИ), ушло полгода и труд десятка специалистов из разных сфер: от социальной психологии, правоведения, экономики, статистики и до программной архитектуры, прикладного программирования и дизайна.

К осени 2012 года были завершены тестовые испытания рабочих инструментов и внутренних алгоритмов работы персонала, обслуживающего АССОИ, сформирован главный документ – Основное руководство. Университет со своей стороны помог набрать персонал, который в течение месяца прошёл обучение и адаптацию к новым рабочим местам и задачам.

К началу октября 2012 года фазы создания теоретической, методологической базы, технической разработки, тестирования программного обеспечения и набора кадров были завершены и Научно-мониторинговый центр (НМЦ) приступил к работе, получив статус обособленного подразделения СПбГУП.

Несмотря на высокую степень автоматизации, рабочие процессы на всех этапах требуют внимательного отношения линейного персонала и постоянного научного обеспечения. Важнейший базовый элемент -- информационное обеспечение на входе в систему, здесь ключевая проблема – источники информации. Не вдаваясь в технические детали, можно понять масштаб проблемы если (хотя бы одноразово) самостоятельно решить несложную задачу: необходимо получить информацию о социально-трудовых конфликтах на предприятиях, расположенных в крупных, средних и малых городах, а также в моногородах по всей стране. Вручную это задача может быть решена за две-три недели. А если требуется совершать сбор информации ежедневно, - без средств автоматизации не обойтись. При этом, поскольку система сбора информации настраивается индивидуально на каждый источник, требуется постоянно следить за изменениями форматов страниц (расположением на них новостей соответствующего содержания), применяемых для вёрстки программных продуктов и средств защиты данных по каждому источнику, своевременно принимать меры для устранения «молчания». Если учесть, что система анализирует ежедневно около 200 источников, то задача информационного обеспечения на входе не будет казаться простой, решаемой вручную.

Создание АССОИ – важный и необходимый шаг, но совершив его вы откроете своеобразный «ящик Пандоры». Многочисленные трудности ждали коллектив НМЦ и лежали они не столько в технической сфере, сколько в области

организационного и научного обеспечения, прежде всего, в сфере единой и непротиворечивой терминологии. Это фундаментальная проблема для любой науки. Если специалисты не выработали единую нормированную, формально прописанную и непротиворечивую терминологию, то они вряд ли будут понимать друг друга. Для создания единой терминологии научное знание в конкретной области должно быть структурировано, глоссарий выверен и вокруг него у специалистов должен сложиться консенсус. В сфере социально-трудовых отношений к моменту начал работы над проектом терминологического единства и нормированного глоссария не сложилось. Более того известные, заслуженные эксперты, выпускавшие аналитические материалы годами, использовали авторские терминологии, иногда прямо переведённые с иностранных языков. Такие подходы не позволяли толковать содержание терминов однозначно, например термин «протест» оказывался безразмерным, под него можно было подвести любую акцию, численные значения становились условностью и могли произвольно изменяться. Т.е. социально-трудовое прошлое становилось изменчивым. Это было допустимо в методах исследования трудовых конфликтов, которыми в то время пользовались эксперты и приемлемо в публицистике, но это неприменимо в алгоритмах обработки информации с помощью ЭВМ. На старте, поневоле пришлось провести объёмную работу и сформировать глоссарий, основанный на известных и общеприменимых определениях, с тем отличием, что термины в нём однозначно определены и могут быть использованы для машинной обработки.

Следующая базовая проблема – адаптация аналитической работы к системам стандартизации, действующим в нашей стране. Если аналитические выводы будут сделаны в произвольной форме, без привязки к конкретным отраслям или чётко фиксированным территориям, они не смогут применяться в реальном управлении. При пользовании такими данными может быть получен искажённый результат. Речь идёт в первую очередь о применении стандартов административно-территориального деления РФ (ОКАТО, ОКТМО), а также системы определения видов экономической деятельности и отраслевой принадлежности (ОКВЭД). Эта задача также была решена. В результате мы получили матрицу из территориального деления и отраслевой принадлежности, которая может быть однозначно прочитана любым минимально подготовленным специалистом и профсоюзным активистом, тем более, - экспертом и учёным.

Стартовавшие в ноябре 2012 года выпуски наших аналитических материалов вскрыли методологические проблемы. Первое государственное ведомство, с которым нашему Центру пришлось вступить в диалог по поводу разночтения в полученных данных, оказался уважаемый Росстат. Согласно Ильфу и Петрову (роман «Двенадцать стульев», 1927 г.) «...от статистики не скроешься никуда...». Опубликованные нами данные о количестве забастовок в стране оказались несовпадающими с теми, что опубликовал Росстат за тот же промежуток времени. Поскольку наши материалы не были публицистическими и принцип работы которого мы придерживаемся – полная достоверность и проверяемость любого нашего вывода, закономерно был поставлен вопрос о том, кто ошибается?! Пришлось тщательно изучить метод, с помощью которого Росстат получает свои данные. Оказалось, что сведения поступают от

работодателей (от одной стороны конфликта) и только в том случае, если забастовка, протекавшая на предприятии, была зарегистрирована в Рострудинспекции, т.е. протекала с соблюдением норм действующего законодательства. Такая позиция государственного ведомства объяснима. Однако данные, собираемые НМЦ, учитывают все забастовки, если они реально имели место, даже в том случае, если протекали стихийно и без соблюдения норм законодательства. Да и как может быть иначе, ведь перед Росстатом и НМЦ стоят разные задачи. НМЦ стремятся выделить очаги напряжённости в социально-трудовых отношениях с целью выработки мер по урегулированию или снижению остроты противоречий, а Росстат аккумулирует статистические данные, основанные на своих методологических принципах. В конце концов мы (НМЦ и Росстат) поняли друг друга, хотя работодатели с методикой НМЦ до сих пор не согласны. Для нас важно не подгонять свои методы под статистику, а проверять по Росстату надёжность своей работы – ни одна забастовка, отмеченная в данных Росстата, не должна пройти мимо внимания НМЦ. Так оно и есть за все десять лет работы.

По мере преодоления организационных, технических и методологических трудностей качество и объёмы аналитической обработки поступающих данных возрастали. НМЦ удалось наладить выпуск материалов, получивших форму бюллетеней, следуя календарному плану и подчиняя аналитические выводы определённым формам. Еженедельный бюллетень – ситуационный анализ текущей обстановки, ежемесячный – анализ тенденций и краткосрочный прогноз, квартальный – информационно-аналитический бюллетень с углублённым анализом, выводами и прогнозом на среднесрочную перспективу (до полугода). Постепенно тексты обрели ясную структуру, сформировался язык изложения, доступный для рядового пользователя, сложились графические формы отображения данных. Сотрудники Центра научились проводить «мозговые штурмы» в тех случаях, когда данные указывали на противоречивые события, либо случались разрывы хронологического характера. В ряде случаев потребовалась разработка специфических комплексных индикаторов, которые позволяли бы пользователям нашей аналитики получать выводы без углублённого изучения массивов данных.

Наращивание объёма данных о конфликтах неизбежно влекло за собой постепенное вырастание стены, обусловленной недостатком научного обеспечения, а именно – отсутствием моделей конфликтного противостояния в социально-трудовой сфере. Это важно для полноценного понимания жизненного цикла конфликтов, его текущего и будущего состояний и, безусловно, с помощью моделирования можно находить способы урегулирования конфликтов. Переводя на доступный язык, нам стало не хватать теоретической базы, опираясь на которую можно было бы осуществлять количественный и качественный анализ данных, а также находить ответ на вопрос – как урегулировать конфликт? Статической теории конфликта и соответствующих моделей, которые были разработаны многими учёными и экспертами, было мало. Нужна была динамическая модель конфликта, которая учитывала бы специфику социально-трудовых отношений, позволяла отслеживать параметры конфликтов, прогнозировать их развитие. В итоге годовой исследовательской

работы в 2017 году на свет появилась научно-исследовательская работа «Динамическая модель социально-трудового конфликта», которая во многом помогла расставить точки над «i» и сняла препятствие на пути системного представления о фазах, состояниях и переменных конфликтного противостояния.

Отдельно следует остановиться на методах работы НМЦ. Ключевой вопрос в науках социологического направления – трудность проверки и сохранения доказательств сделанных выводов и обобщений. Если в математике вам всегда доступны шаги назад для проверки верности совершённых формальных операций и вычислений, вы можете бесконечное число раз с одинаковым результатом проверить результат любой решаемой задачи, то в нашем случае на результаты могут оказать влияние объективные факторы, такие как неполнота или утрата исходных данных, а также субъективные факторы, такие как изменение ракурса при рассмотрении конкретного конфликта (взгляд со стороны работников отличается от взгляда со стороны работодателя или надзорного органа). Избежать этих непредсказуемых изменений прошлого можно лишь одним путём, - сохранением в неизменном виде всех обстоятельств конфликта, всей полученной о нём информации, любого сообщения о значимом событии в рамках его протекания. Этот путь реализован в работе НМЦ. Таким образом нам удалось добиться, чтобы каждый исследователь мог пройти то же путь аналитического осмысления, выводов и заключений, которым двигался исследователь-эксперт НМЦ. Хранение данных о конфликтах в неизменном виде – безусловное достижение и преимущество методологии работы НМЦ.

После нескольких лет работы Центр неминуемо столкнулся с аналитическими продуктами других исследовательских учреждений, которые публиковались в России и за рубежом. Сравнение и анализ таких публикации - исключительно полезное занятие, так как позволяют увидеть неточности и шероховатости своей работы, проверить качество, сравнить методологию. Сразу замечу, что совпадающие на хотя бы на 50% результаты вряд ли можно найти, по уже упомянутым выше методологическим причинам. Более того, в зарубежных научных источниках нам не удалось найти какого-либо содержательного аналога проводимой в нашем Центре работы. Близко по методологии лежат лишь работы по проекту CASCON (System for Analyzing International Conflict) Массачусетского технологического института. Аналитика в этом проекте построена на модели конфликтов Блумфилда – Лейца, направленность проекта – международные конфликты. Специфика международных и военных конфликтов весьма существенно отличается от социально-трудовой сферы, в силу того что переменные модели CASCON, фазы, стадии и состояния конфликтов не имеют совпадений со сферой в которой работает наш Центр. Вместе с тем, некоторые идеи, воплощённые в данной модели, были нами использованы.

Отечественные исследовательские организации выпускали ежегодные обзоры и доклады, посвящённые социальной и трудовой обстановке, её оценке и прогнозированию. Называть эти проекты не стану из этических соображений. Опубликованные исследования страдали общими недостатками: они не охватывали информационный массив всех доступных данных, опирались на

информацию, получаемую через сеть собственных источников. Собираемая в этих сетях информация носила фрагментарный, неполный характер, как правило в этих исследованиях не были зафиксированы важнейшие характеристики конфликтов, в частности, - их результаты. В итоге, эти исследования крайне трудно приспособить к решению практических задач. С их помощью невозможно объективно оценить эффективность действий работников и работодателей, в некоторых исследованиях содержатся обобщения, которые отрывают данные и фактический материал от выводов, что не позволяет верифицировать полученные результаты.

Вместе с тем, проводя сравнение результатов, полученных другими исследовательскими центрами с материалами нашего Центра, мы убедились, что принятые нами технические, организационные и методологические решения отвечают поставленным задачам, позволяют предоставлять пользователям достоверные аналитические материалы, пригодные для практического управления социальными процессами и не уступают аналитике «конкурентов».

По мере сбора и обработки информации о конфликтах возникла потребность в более широком взгляде на социальные процессы и явления, происходящие в социально-трудовой сфере. Для решения этой задачи мы использовали проверенную форму привлечения экспертов, учёных и практиков – проведение научно-практических конференций. За истекшие десять лет Центр организовал проведение 6-ти международных конференций, в которых приняли участие более 1200 участников из России и из 16 зарубежных стран. В результате общения в ходе пленарных, секционных заседаний и на «полях» конференций, мы получили обширный круг экспертов, учёных и специалистов, включая представителей социального партнёрства – профсоюзов, работодателей и органов государственной власти и управления.

Экспертное участие в конференциях оказалось продуктивным не только в части подготовки и публикации докладов, выступлений в дискуссиях, обмена информацией и мнениями (доклады опубликованы на страницах сайта (industrialconflicts.ru), но и в обретении партнёрских отношений с организациями, проявившими интерес к материалам Центра. Были установлены партнёрские отношения с Общероссийским профсоюзом работников связи, Трудовым арбитражным судом для разрешения коллективных трудовых споров (г. Москва), Министерством труда и социальной защиты РФ. Продвижению материалов Центра способствует тесное сотрудничество с редакцией профсоюзной газеты «Солидарность», на страницах которой регулярно публикуется инфографика, подготовленная на основе информационных материалов Центра.

В Центре хорошо понимают, что аналитические материалы о конфликтах не являются лёгким чтением для массовой аудитории, мы ясно представляем свою целевую аудиторию. Вместе с тем, не прекращаем рассылку пресс-релизов, презентаций и информационных материалов в федеральные и региональные СМИ, имеющие отношение к социальной политике и публикующие материалы о социально-трудовых отношениях. Информацию о конфликтах, полученную из множества источников, проверенную и аналитически обработанную

специалистами, мы считаем своим долгом возвращать в общественный и научный оборот.

Научно-исследовательские работы, участие в конференциях и чтение лекций по профилю НМЦ являются повседневной реальностью в работе Центра. Ведущее место здесь занимают систематические выступления перед членскими организациями ФНПР, в ходе которых перед руководством Центра стоит задача раскрыть те стороны противостояний между работниками и работодателями, которые должны заинтересовать руководство профсоюзных организаций, а именно – эффективность работы первичного, территориального звена профсоюзной системы в конфликтных условиях, тенденции и события в среде неорганизованных работников, результативность применяемых профсоюзами мер по отстаиванию интересов членов профсоюзов и другие важные моменты, не получающие в периодических бюллетенях углублённого разбора и анализа. Руководство НМЦ часто выезжает в регионы для встреч с профсоюзным активом, что позволяет обмениваться информацией и предметно выделять из потока данных именно то, что интересует профактив конкретного региона. Периодически происходят встречи на федеральных площадках в трёхстороннем формате.

Отдельной, весьма специфической аудиторией является студенчество. Ежегодно в НМЦ приходят на практику 25-30 студентов СПбГУП, обучающихся на факультете конфликтологии. Осваивая на рабочих местах Центра методы работы с информацией в ранге стажёров, они постепенно вникают в социально-трудовую тематику и, зачастую, выбирают темы для своих курсовых и дипломных работ, опираясь на полученные знания. Студенческий интерес не ограничивается стенами СПбГУП. Мы видим, что материалами нашего сайта industrialconflicts.ru пользуются преподаватели и студенты многих других вузов по всей стране и за рубежом, где преподаётся конфликтология.

Нам не кажется необычным, но среди 900 зарегистрированных пользователей «Личного кабинета» нашего ресурса можно найти не только представителей сторон социального партнёрства, преподавателей и студентов, экспертов и исследователей, рабочих и служащих из большинства субъектов Российской Федерации, но и из Беларуси, Казахстана, Латвии, США, Узбекистана и Украины. Ежедневные бюллетени Центра отправляются в адреса 226 пользователей, проявивших к ним интерес.

Как это случается, за десять лет работы на нашем пути возникали препятствия и трудности. Обычно они носили организационный или научный характер. Об этом уже упоминалось. Но были и неприятные эпизоды, когда к нам предъявляли претензии профсоюзные организации обнаружившие, как им казалось, «недостовверную» информацию о конфликтах, разворачивавшихся в их отрасли или на их «канонической» территории. Здесь всегда выручал главный принцип нашей работы – возможность проверить любой факт в первоисточнике. Обычно оказывалось, что возмущённые активисты либо что-то пропустили, либо конфликт проходил без их участия. Вместе с тем, нужно признать, что наш сервис «Сообщить о конфликте», вынесенный на главную страницу сайта, не пользуется популярностью. Во всяком случае, любой работник или активист имеет возможность сообщить о конфликтной ситуации минуя любые

коммуникационные препятствия, кроме необходимости заполнить форму, данные из которой нам необходимы для анализа. Обычно, для уточнения обстоятельств конфликта мы используем канал прямой связи с профсоюзами на территориях и в отраслях, даже в тех случаях, когда конфликт протекает без участия профсоюзов. Тем самым мы подсказываем отраслевым профсоюзам, где есть возможность для вовлечения новых членов.

Бывали у нас и ошибки иного рода. Авторские права на фотоизображения, предъявленные некоторыми фотографами, вынудили нас обратиться к использованию фотобанков с изображениями, у которых отсутствуют защищённые авторские права. Трудно сказать кто и в чём от этого выиграл, т.к. несколько лет назад мы изменили политику размещения визуальных материалов и актуальные фото с мест событий остались у их авторов, теперь они могут их рассматривать в одиночестве.

После решения проблем научного обеспечения наш Центр вышел на проектный режим работы и выпускает 70 информационно-аналитических бюллетеней в год. По состоянию на ноябрь 2022 года в информационной системе Центра зарегистрировано 980 выпущенных материалов общим объёмом около 29000 страниц. Среди партнёров НМЦ, кроме перечисленных организаций профсоюзов и органов исполнительной власти, теперь есть и Московская федерация профсоюзов. Мы сотрудничаем с Федеральной службой по труду и занятости, Генеральной прокуратурой РФ, Государственной Думой Федерального Собрания РФ, Администрацией Президента РФ, журналами «Социальная политика и социальное партнёрство» и «Конфликтология», с Международной организацией труда, Международной конфедерацией профсоюзов и другими организациями.

Пользуясь случаем, от имени всех сотрудников Научно-мониторингового центра «Трудовые конфликты» выражаю благодарность учредителям Центра - Федерации Независимых профсоюзов России и Санкт-Петербургскому гуманитарному университету профсоюзов, партнёрам - Профсоюзу работников связи и Трудовому арбитражному суду для разрешения коллективных трудовых споров (г.Москва), Министерству труда и социальной защиты РФ и Администрации Президента РФ, всем организациям с которыми мы сотрудничаем. Коллектив Центра будет и дальше стремиться выполнять поставленные перед ним задачи с максимальной степенью профессионализма и ответственности.

Научный руководитель
Центра мониторинга и анализа «Трудовые конфликты» СПбГУП,
заместитель председателя ФНПР,
вице-президент ВКП
Е.И.Макаров