

## ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ И СОЦИАЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ

А. К. Лазаренко, к. э. н., исполнительный директор Союза «Региональное объединение работодателей Тюменской области»

---

### Fundamental theories and social systems

A. K. Lazarenko, Candidate of Economics, Executive Director of the Union "Regional Association of Employers of the Tyumen Region»



*Мне приходится делить свое время  
между политикой и уравнениями.  
Однако уравнения, по-моему, гораздо важнее,  
потому что политика существует только до данного момента,  
а уравнения будут существовать вечно.*

А. Эйнштейн

В 2020 году в Конституцию РФ были внесены поправки, предусматривающие реализацию принципов социального партнерства в регулировании трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений (статья 114.1.е<sup>4</sup>) и требующие совершенствования института социального партнерства в целом. Внесение данной нормы большинство людей воспринимают как политическую составляющую.

Практика показала, что в последнее время институты социального партнерства на территории Тюменской области действительно приостановились в развитии и стали терять возможность выполнять служебные функции, установленные законодательством. Исследования, проведенные Союзом «Региональное объединение работодателей Тюменской области» во взаимодействии с Союзом строителей (работодателей) Тюменской области показали, что проблемы развития социального партнерства характерны и для других регионов и отраслей, о чем мы говорим честно и открыто.

Социально-трудовые отношения затрагивают многие аспекты деятельности, и их регулирование всегда протекает сложно, что, собственно, и подтвердил Президент РФ В. В. Путин в послании Федеральному собранию.

Так случилось, что в 2004 году Тюменская область подверглась критике со стороны федеральных властей за ненадлежащее развитие системы социального партнерства на региональном уровне. В то время никто не представлял, что такое система социального партнерства. Имея дело с конструированием и организацией технических систем, при разработке модели системы социального партнерства, пришлось все соотносить с законами естественных наук, руководствуясь собственными представлениями о системах и структурах. В результате была разработана Концепция развития социального партнерства на территории Тюменской области.

Казалось бы, появилось руководство для строительства важнейшей социальной системы,

---

но желаемого результата достичь не удалось. Непонятно, были ли допущены ошибки при разработке самой концепции или они накопились в процессе функционирования. И хотя вопросами развития социальных систем занимаются ученые и специалисты гуманитарных наук и профессий, различные общественные организации и движения, ответ на вопрос о том, почему мы до сих пор не можем организовать совершенные отношения, все еще не найден.

В стране и области существует множество общественных организаций, предпринимательских объединений и альтернативных (свободных) профсоюзов, деятельность которых так или иначе связана с социально-трудовыми отношениями. Налицо – все атрибуты свободного демократического общества. Однако это множество общественных организаций и движений проблемы в сфере труда и иных, связанных с ними отношений решают, руководствуясь собственными представлениями, что порождает конфликты как внутри конкретного сообщества, так и внутри гражданского общества в целом.

Когда стало понятно, что существующая модель социального партнерства не может надлежащим образом выполнять свои служебные функции в деловом сообществе, представляющем производственный сектор экономики, задумались о том, что же препятствует развитию.

Чтобы выработать разумные предложения, в первую очередь необходимо объективно оценить реальное состояние системы социального партнерства, установить факторы и выявить причины, которые отклонили ее от проектной модели. По состоянию на 29 апреля 2021 года сторону работодателей в системе социального партнерства Тюменской области представляли 17 юридических и 3 физических лица. Членством с отраслевыми предпринимательскими объединениями связана 131 организация. Всего систему социального партнерства Тюменской области представляют 150 юридических и физических лиц. За последние годы членство сократилось в четыре раза, изменилась и структура членов.

Региональное соглашение между Правительством Тюменской области, Союзом «Тюменское межрегиональное объединение организаций профсоюзов «Тюменский областной совет про-

фессиональных союзов» и Союзом «Региональное объединение работодателей Тюменской области» на 2020-2022 годы содержит ряд обязательств. 85 пунктов стороны должны реализовывать совместно, выполнение 76 пунктов возлагается на работодателей, 47 – на Правительство, 40 – на профсоюзы. Как видим, основная доля обязательств ложится именно на работодателей.

По данным управления Федеральной налоговой службы, количество хозяйствующих субъектов, зарегистрированных на территории Тюменской области, по состоянию на 1 января 2021 года составило 37 352, в том числе 5 142 – некоммерческие организации, из них более 100 – предпринимательские объединения. Степень организованности работодателей в системе социального партнерства Тюменской области составляет менее 0,35 % и продолжает уменьшаться. Из этого следует вывод о том, что запрос на социальное партнерство в регионе отсутствует.

Постоянное возвращение к теме развития социального партнерства свидетельствует о системной проблеме, решение которой требует применения научных методов. Очевидно, что модель социального партнерства, построенная на принципах добровольности, оказалась несостоятельной. Более того, множественность участников отношений предполагает взаимодействия и связи, которые в социальном партнерстве довольно слабые или их нет вовсе. В социальных системах ведущее место занимают люди, которые в большинстве своем не готовы дополнительно, по собственной инициативе принимать на себя какие-либо обязанности, действовать по собственному желанию, без принуждения.

В действительности добровольность членства в объединениях работодателей и добровольное принятие на себя обязательств конкурируют с обязательностью выполнения соглашений и ответственностью за их невыполнение (ст. 24 ТК РФ). Добровольность проигрывает обязательности. Это маломасштабное явление, имеющее кратковременный эффект и неспособное быть условием для развития и функционирования полноценной системы. Мы ментально и организационно не готовы строить систему социального партнерства, руководствуясь только принципами добровольности.

## ЛЮДИ, СОБЫТИЯ, ФАКТЫ/PEOPLE, EVENTS, FACTS

---

В реальной жизни применяется так называемый добровольно-принудительный способ организации чего-либо. Это вульгарное выражение Теории подталкивания, за разработку и обобщение результатов которой американский экономист Ричард Талер в 2017 году был удостоен Нобелевской премии по экономике. Согласно данной теории, подталкивание к действию не менее эффективно, чем силовое принуждение к нему или прямые рекомендации.

Иными словами, имеется научное подтверждение целесообразности создания условий, побуждающих работодателей к членству в объединениях работодателей, а объединения работодателей – к членству в объединениях работодателей более высокого порядка. Такая иерархия соответствует Общей теории систем.

Добровольность, на принципах которой строится социальное партнерство, изначально принимается как неоспоримая истина, не подлежащая обсуждению, перепроверке и/или критике, и дальше разговоров дело не идет. В Региональном соглашении на протяжении многих лет не выполняются пункты 8.8 и 8.9, предусматривающие анализ состояния социального партнерства, подготовку предложений по его дальнейшему развитию, привлечению новых участников трехсторонних соглашений с использованием механизмов, побуждающих к членству в объединениях работодателей.

Попытки разобраться в механизмах, побуждающих к членству в объединениях работодателей, пресекаются властями. Иной раз ситуация доходит до абсурда, и в этих устремлениях усматривается подрыв престижа Тюменской области. Модель системы социального партнерства в регионе имеет большой модернизационный ресурс и, если подойти творчески, ее можно наладить. Лучшим способом настройки любой системы является выявление и исправление/устранение недостатков/факторов, влияющих на ее функционирование.

Универсальным инструментом решения любых задач являются уравнения. В социологии это структурные уравнения, смысл которых заключается в том, что между неизвестными переменными (корнями) имеются причинные взаимосвязи. Как уже было отмечено, базовым принципом

социального партнерства является добровольность. В нашем случае решить уравнение означает найти такие значения аргументов (чисел, наборов функций и т. д.), при которых будет выполнено равенство, или доказать, что корней нет вовсе либо нет тех, что удовлетворяют заданным условиям.

Источником информации могут служить печатные материалы, созданные для хранения и передачи социологической информации, которая накапливается в результате деятельности исследуемого объекта, государственные и правительственные акты, речи политических и общественных руководителей, статистические сборники и другие материалы, оказывающие положительное, отрицательное или нейтральное воздействие.

Для начала необходимо смоделировать условия, при которых участники отношений будут готовы по собственной инициативе, без принуждения, брать на себя обязательства, выполнять уставы, соглашения и нести ответственность за их невыполнение.

При описании реального поведения социальной системы надо понимать, что ее элементы осуществляют индивидуальное целеполагание. В первую очередь необходимо обратиться к анализу функционирования социально-экономических систем как результата деятельности человека. Важнейшим свойством добровольности в социальных системах следует считать жертвенность как отложенное вознаграждение не только в личных интересах, но и ради общего блага.

Неопределенности нужно искать в предпочтениях (системе ценностей) и объективных условиях внешней среды. В отличие от естественных систем, в социальной допускается логическая обратимость. Нужны новые подходы. Однако в изменившемся интеллектуальном климате теоретические знания пользуются плохой репутацией у общественности и не поддерживаются властями. Результаты НИР, умозаключения и выводы, которые делались на основе эмпирических (наблюдаемых и измеряемых) данных о социальном партнерстве, разбиваются об авторитет и уровень государственных и общественных деятелей, несовершенство законов. Пытаясь что-то доказать, становишься своего рода еретиком.

---

Установлено, что на систему социального партнерства влияют три взаимосвязанных фактора (*именуемые неизвестными переменными (корнями) с причинными взаимосвязями*):

- непонимание сущности социального партнерства на региональном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях;
- некорректное отношение к институту социального партнерства;
- отсутствие экономических стимулов для встраивания работодателей в систему социального партнерства.

Смысл социального партнерства в том, что стороны принимают на себя обязательства сверх тех, что установлены законами. Однако большинство участников отношений не разделяют понятия «объединение работодателей» и «представители работодателей». Распространена практика заключения соглашений с представителями работодателей, не наделенных юридическими полномочиями, что априори делает соглашения недействительными.

В некоторых случаях в отраслевые трехсторонние соглашения дополнительно включают работодателей и работников как самостоятельные субъекты, тем самым смешивая соглашения с коллективными договорами и деформируя таким образом всю конструкцию социального партнерства, в основе которой лежит трипартизм.

После подписания и регистрации таких соглашений обратная связь не организуется, да и организовать ее невозможно. Областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, как постоянно действующий орган управления, планы мероприятий, необходимых для реализации обязательств в соглашении, не разрабатывает, их исполнение не контролирует, а значит, фактически стала бесполезным органом.

На отраслевом уровне комиссии вообще не создаются. Это означает, что стороны не ставят перед собой цели исполнять эти соглашения. Подписали и забыли. На территориальном уровне взаимодействие между сторонами выстраивается вне системы социального партнерства. Обучение представителей сторон в сфере социального партнерства не осуществляется, знания не проверяются, функции не корректируются.

Критически оценивая функциональные возможности существующей модели социального партнерства, мы пришли к выводу, что в ней не придавалось значения тому, что человек в системе обладает определенной свободой действий. Наличие людей заставляет по-иному смотреть на них с точки зрения сложных систем. Научно доказано, что все системы (астрономические, инженерные, биологические или социальные) изоморфны, то есть имеют схожие признаки и свойства. Описать систему социального партнерства можно с точки зрения Общей теории систем, Теории управления, Экономической теории и Второго закона термодинамики. Других инструментов, способных объективно описать ее состояние, предположить свойства и спрогнозировать развитие, просто *не существует*.

Система социального партнерства относится к открытой системе со своей спецификой. Второй закон термодинамики более точно определяет эволюционную проблематику развития социального партнерства. Открытая система предполагает динамическое взаимодействие с окружающим миром и тяготеет к усложнению структуры и дифференциации. Сложность в том, что в системе социального партнерства должен обеспечиваться вклад каждого ее члена в общую работу, необходимо отслеживать все изменения внешней среды, оценивать их и выбирать наилучшие ответные реакции, способствующие достижению общих целей.

Объективно оценивая ситуацию, все больше приходишь к выводу, что методологические средства и способы мировоззренческих обобщений, основанные на законах естественных наук, могут применяться и в отношении социальных систем. Смысл в том, что объединения работодателей, объединения работников без внешней поддержки могут разрушаться, как любая система или структура в системе. В конечном счете это может привести к угасанию всего института социального партнерства.

Нам предстоит решить интересную и чрезвычайно сложную логическую задачу в условиях множества неопределенностей – организовать в Тюменской области эффективную, саморазвивающуюся систему социального партнерства с нужными свойствами для общего блага.