

ISSN 1829-0485

Вестник
Российско-Армянского
Университета
гуманитарные и общественные науки

(10)

Издательство РАУ

N 1/2011

Российско-Армянский (Славянский)
университет

Печатается по решению
Ученого Совета РАУ

Вестник РАУ

(серия: гуманитарные и общественные науки)

Главный редактор: *д. филос.н., проф. К.А. Мирумян*

Редакционная коллегия:

Аветисян С.С., д. юр. н.; Котанджян Г.С., д. пол. н.; Мелконян А.А., д. ист. н., член-корреспондент НАН РА.; Ованесян С.Г., д. филос. н., проф.; Суварян Ю.М., д. эк. н., член-корреспондент НАН РА; Саркисян О.Л., к. филос. н., доцент (отв. секретарь); Берберян А.С., д. пс. н., доцент; Сандоян Э.М., д. эк. н.; Хачикян А.Я., д. фил. н.

(10)

Издательство РАУ

№ 1/2011

Редакционно-издательский совет

«Вестник» РАУ

Председатель РИС «Вестник» РАУ – ректор РАУ, член-корреспондент
НАН РА *Дарбинян А.Р.*

Заместитель председателя РИС «Вестник» РАУ – проректор по науч-
ной работе РАУ, д.филол.н. *Аветисян П.С.*

Состав РИС «Вестник» РАУ:

*Амбарцумян С.А., академик НАН РА; Бархударян В.Б., академик НАН РА;
Григорян А.П., академик НАН РА; Казарян Э.М., академик НАН РА;
Талалян А.А., академик НАН РА; Суварян Ю.М., член-корреспондент
НАН РА, д.экон.н., проф.; Мирумян К.А., д.филол.н., проф.*

ОГЛАВЛЕНИЕ

СТАТЬИ

Мирумян Р.А., Монета М.Г. Проблема соотношения культуры и цивилизации в философско-политической доктрине Освальда Шпенглера 4

Абрамян Э.А. Армянский вопрос в политической повестке антисоветской эмигрантской организации «Кавказ» (1920–30-е гг.).....19

Барнашов О.В. Сущность формулы К. Клаузевица о взаимосвязи войны и политики29

ИЗ ИСТОРИИ АРМЯНСКОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ МЫСЛИ

Ստրվազյան Լ.Ս. Մաղաքի ազատության քաղաքական փոփոխությունները հիմնադրերը.....42

НАУЧНЫЕ СООБЩЕНИЯ

Даниелян А.Ж. Международная организация труда: правовой статус и основные направления деятельности60

Серегин В.И. Общее экономическое пространство и его роль в интеграционном сближении России и ЕС.....68

Аветисян М.С. Геополитические детерминанты нейтралитета государств75

Аствацатуров С.В. О специфике модели управления социально-трудовыми конфликтами в РА82

ОБСУЖДЕНИЯ И ДИСКУССИИ

Оганесян С.Г. Философия и науки о философии87

Григорьян Э.Р. К концепции глобального солидаризма95

ПРОБЛЕМЫ УНИВЕРСИТЕТСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аветисян П.С. Проблема сочетания традиции и инновации в процессе модернизации в сфере высшего образования в странах постсоветского пространства. К постановке проблемы100

МЕЖДУНАРОДНЫЕ КОНФЕРЕНЦИИ

Дарбинян А.Р. Время инноваций (Выступление на Международной конференции «Россия и мир: вызовы нового десятилетия»)105

Саркисян О.Л. Государственно-конфессиональное партнерство и институализация духовного образования в РФ и странах СНГ (обзор конференции).....108

ИЗ НАУЧНОЙ ЖИЗНИ УНИВЕРСИТЕТА

По итогам V годичной научной конференции РАУ.....111

Сведения об авторах «Вестника» РАУ114

О СПЕЦИФИКЕ МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМИ КОНФЛИКТАМИ В РА

Аствацатуров С.В.

Процессы коренных общественных преобразований в Армении и модернизация ее социально-экономической системы предполагают формирование эффективной модели управления конфликтными проявлениями в сфере социально-трудовых отношений. Наличие же многообразных социально-трудовых отношений и конфликтов, адекватных характеру реформ, требует их рассмотрения в рамках целостной теоретико-методологической модели управления социально-трудовыми конфликтами армянского общества, обеспечивающей возможности успешного исследования их функциональных особенностей и факторов сотрудничества общества. При этом, на наш взгляд, как в теоретическом, так и в практическом плане, речь должна идти о такой модели управления социально-трудовыми конфликтами, которая структурно включает как механизмы урегулирования этих конфликтов, так и способы предупреждения рисков возникновения и их негативных последствий.

Таким образом, исследование модели управления социально-трудовыми конфликтами позволяет уточнить содержание и этапы трансформационно-модернизационных процессов (в том числе, трансформации самих конфликтных процессов) в армянском обществе, а также выявить взаимосвязь между первой и вторыми. Кроме того, модель управления социально-трудовыми конфликтами дает возможность углубить характеристику предлагаемой нами экономико-конфликтной модели трансформирующегося армянского общества¹.

Представляется очевидным то, что по своему типу модель управления социально-трудовыми конфликтами (как развивающейся двухуровневой системы различных форм проявлений индивидуальных и коллективных конфликтов, имеющей специфические особенности на различных этапах трансформационно-модернизационных процессов и в различных сферах жизнедеятельности общества) соответствует типу модели трансформирующегося общества или общества переходного типа. Поэтому данная модель может быть понята и с точки зрения отношения трансформирующегося общества к социальным конфликтам и способам их урегулирования. В этом плане, социальная система переходного типа находится между двумя типами социальных (твердо-жестких и мягких) систем, предложенных Л. Козером². На наш взгляд, общественную систему трансформирующегося общества, а стало быть и тип модели управления социально-трудовыми конфликтами, можно считать разновидностью смешанной системы и назвать «твердо-мягкой системой», обладающей свойствами обеих систем. С одной стороны, она формирует правовые институты и механизмы урегулирования социальных, в том числе, социально-трудовых конфликтов, а с другой стороны, в ней отсутствуют традиции демократических способов урегулирования последних и сохраняется опасность их подавления. В этом смысле, данные проведенных нами социологических исследований доказывают правомерность подобной характе-

ристики. В соответствии с ними, в современных условиях манифестирующее конфликтное противостояние в сфере социально-трудовых отношений характеризуется применением сторонами жестких стратегий поведения³.

В практической плоскости, на особенности модели управления социально-трудовыми конфликтами в Армении повлияли специфические процессы приватизации и появление предприятий малого и среднего бизнеса, а также такие факторы, как Спитакское землетрясение, война в Нагорном Карабахе и связанная с ней блокада страны. В этой связи, на первом этапе реформирования открытое и острое противостояние между работодателями и работниками было незначительным, а латентные по характеру конфликты были связаны с проблемой задолженности и повышением заработной платы работников, не вызывая акций социального протеста. Подобная картина отличалась от ситуации в других странах и, в частности, в России, где в 90-ые годы прошлого столетия наблюдался неуклонный рост забастовочного движения и других акций против проводимой правительством социально-экономической политики⁴.

В дальнейшем, специфика социально-трудовых отношений и конфликтных взаимодействий в Армении была связана с двумя обстоятельствами: 1) новым этапом реформирования, который в современных условиях сопряжен с воздействием мирового финансово-экономического кризиса и 2) действием таких процессов, как: а) процессы образования и становления разветвленной сети экономических группировок, сопровождающиеся экономико-конфликтными процессами между и внутри интегрированных социально-экономических образований, б) процессы изменения в формах функционирования государства и частного сектора, приводящие к экономико-конфликтным процессам между государством и крупным бизнесом, в) экономико-конфликтные процессы, возникающие во взаимоотношениях между субъектами монопольных и немонопольных рынков.

В целом, социологические данные позволяют охарактеризовать многомерную, многоэлементную модель управления социально-трудовыми конфликтами, имеющую экономический, социальный и правовой аспекты. Анализ результатов проведенных социологических исследований конкретных форм проявления социально-трудовых и организационно-административных конфликтов на 20 предприятиях 9 отраслей народного хозяйства (включая методы глубинных интервью, экспертных оценок, традиционного анализа документов, контент-анализа печатных СМИ, кейс-стади, а также вторичный анализ результатов исследований), а также функционирующих механизмов их урегулирования с учетом критерия принадлежности к частному или государственному типу организации, а также критерия размера предприятия или организации показали, что доминирующей формой экономико-конфликтных процессов в сфере социально-трудовых отношений являются латентные формы их проявлений, которые особенно опасны в связи с увеличивающимся из года в год риском их манифестации в более деструктивных формах. Кроме того, латентный характер социально-трудовых конфликтов в Армении не снимает с повестки дня тех рисков, которые имеют экономический характер и обнаруживаются в потерях рабочего времени и снижении эффективности производства.

Отметим, что трудовые и социально-трудовые конфликты на крупных предприятиях имеют свои особенности: 1) они реже возникают по причине лучших условий трудового найма и, в частности, достаточной заработной платы; 2) при возникновении же они легко улаживаются, поскольку крупные предприятия имеют больше возможностей исключать возникновение конфликтов или урегулировать их.

Полученные в ходе исследования мнений 300 респондентов социологические данные позволяют выделить такой особый элемент модели управления социально-трудовыми конфликтами, как специфический социальный механизм их урегулирования на малых и средних предприятиях, который характеризуется доминированием неформальных горизонтальных и вертикальных отношений. При этом, с точки зрения стабильности организации, эти социальные практики оцениваются как положительные и руководителями, и подчиненными. Кроме того, как подчиненные, так и руководители, доверие и позитивное отношение друг к другу связывают с личными качествами. Последнее обстоятельство оказывает большое влияние на выбор механизма урегулирования конфликтов. В результате конфликты урегулируются в основном внутри предприятий путем попыток договориться с руководителем, достичь с ним соглашения (по мнению подчиненных и руководителей, соответственно в 67,4% и в 85,7% случаев).

Одной из причин конфликтности в организациях является видимая противоположность установок и восприятий данных групп по отношению к одним и тем же проблемам. Например, если в качестве причины возникновения конфликтов 70% руководителей считает плохое выполнение работы или своих обязанностей со стороны работников, то большая часть работников и малых, и средних предприятий в качестве вообще главной причины возникновения вертикальных конфликтов в трудовых отношениях отмечает: а) плохое отношение руководителя (54,3%); б) низкую зарплату или задержки с выплатами зарплаты (20,6%). О степени конфликтности на этих предприятиях свидетельствует то, что основная часть подчиненных считает, что оплачивается меньше того, чего она стоит или достойна.

Причины возникновения трудовых конфликтов на малых и средних предприятиях различных сфер жизнедеятельности, как правило, практически тождественны. Определенные особенности конфликтов обнаруживаются в зависимости от размера предприятий. В частности, для малых предприятий характерны конфликты, которые возникают вследствие перегруженности подчиненных и нечеткого функционального разделения обязанностей работников. Несмотря на это, конфликты между руководителями и подчиненными, как и сотрудничество, как уже отмечалось выше, в основном носят персонифицированный характер. Кроме того, внутри трудового коллектива в горизонтальных отношениях имеется больше возможностей для возникновения открытых конфликтов, поскольку здесь отсутствует угроза применения административного механизма принуждения.

Принципиальная роль в модели управления социально-трудовыми конфликтами принадлежит социальным структурам и механизмам, защищающим интересы и права участников конфликта. Речь идет, прежде всего, о роли и состоянии профсоюзов. В современных условиях на многих малых и части средних предприятий частного сектора профсоюзы отсутствуют или же, при их наличии, превращаются в чисто формально существующий придаток административных структур. Поэтому роль профсоюзов в деле реализации интересов работников становится несущественной или деструктивной. Согласно данным Конфедерации независимых профсоюзов Армении и Государственной Инспекции Труда РА, в 2010 году в числе поступивших к ним жалоб подавляющую часть составляли индивидуальные заявления (соответственно, 99% и 80%), связанные с нарушениями трудовых прав (задержки с выплатами зарплаты, увольнения с работы, плохие условия труда и т.д.). Однако, по мнению экспертов, многие работники, не имея представлений о сущности трудовых прав, даже не пытаются защитить их по причине страха потерять работу и высокого уровня безработицы в стране.

Одновременно, они избегают способов решения проблем с помощью судебной системы, что обусловлено, прежде всего, неповоротливостью и неэффективностью судебной системы, а также отсутствием доверия к данной структуре, поскольку во многих случаях «закон на стороне сильного». Однако отсутствие конкретных посреднических структур в обществе также влияет на состояние дел в социально-трудовых отношениях. В сложившейся обстановке принятие поправок к Трудовому законодательству, в соответствии с которыми предусмотрено создание структур представителей работников (которые, по существу, являются альтернативой профсоюзам на предприятиях и в организациях), кажется преждевременным шагом, не способствующим формированию субъективных основ рациональной модели управления социально-трудовыми конфликтами, и поднимает проблему их легитимности. В условиях, когда на определенной части предприятий и организаций республики не заключается коллективных договоров, наличие подобных структур вместо обеспечения консолидации работников в защите своих прав и интересов расплывает потенциал конструктивного сотрудничества, а диффузный характер интересов делает невозможным успешное урегулирование конфликтов.

Решение отмеченной проблемы видится на путях развития механизмов реального социального партнерства как одного из основных аспектов формируемой модели управления социально-трудовыми конфликтами. Поэтому, на наш взгляд, важным становится повышение роли уже заключенных коллективных договоров, упорядочивающих различные аспекты трудовых отношений. Вместе с тем, система социального партнерства должна включать взаимосвязанный и согласованный механизм функционирования разнотипных коллективных договоров, который обеспечит реализацию интересов работников. Одновременно, отсутствие соответствующих традиций и культуры договорных отношений в Армении приводит к тому, что логика силового давления остается господствующим способом урегулирования уже протекающих современных трудовых конфликтов. В таком случае социально-трудовые конфликты приобретают черты так называемого реалистического конфликта, т.е. такого конфликта, который исчерпывает себя, если индивид находит альтернативные пути, позволяющие достичь той же самой цели. В реалистическом конфликте имеются функциональные альтернативы в отношении средств, а участникам всегда потенциально доступны механизмы, реалистичные по эффективности, но иные, чем продолжение конфликта⁵. Поэтому специфика «реалистичности» социально-трудовых конфликтов в Армении состоит в том, что при наличии сформированных и существующих институциональных и, прежде всего, правовых механизмов, реальными и функциональными становятся неформальные средства и механизмы их урегулирования.

Отметим также, что поправки к Трудовому законодательству РА не содержат положений о предконфликтной ситуации, а также о предупредительных мерах и превентивных механизмах в социально-трудовых отношениях, что и, наряду с другими факторами, способствует сохранению возможной напряженности в имеющихся социально-трудовых отношениях. Кроме того, в условиях отсутствия единой терминологии в характеристике и критериях переговорного процесса Трудовое законодательство должно содержать не только пункты о переговорах по поводу различных аспектов трудовых отношений, но и включать конкретные положения о переговорном процессе по урегулированию социально-трудового конфликта.

Представляется, что, в модели управления социально-трудовыми конфликтами необходимо повышение роли государства. В этом смысле, особая роль госу-

дарства уже проявилась в связи с негативными последствиями мирового финансово-экономического кризиса, ударившего, прежде всего, по горно-металлургической промышленности Армении. Сложившаяся динамическая ситуация требовала выработки и применения новых подходов, когда, благодаря своевременным шагам и реализации антикризисной программы, правительству удалось предотвратить массовые увольнения и способствовать началу модернизации предприятий отрасли. Вместе с тем, активная роль государства должна и может проявиться в плане содействия реальной институционализации социально-трудовых конфликтов с помощью конкретных практических мер по созданию условий для повышения уровня организованности их сторон, а также посредством внедрения и развития посреднических структур и конфликтологических служб в сфере социально-трудовых отношений.

Внедрение эффективной модели управления социально-трудовыми конфликтами в Армении делает целесообразным сбор и анализ официальной статистики относительно характера и количества социально-трудовых конфликтов, а также стимулирует углубление и продолжение научно-исследовательской деятельности и подготовку кадров в данной области. Поэтому сегодня приобретает актуальность разработка основных показателей конфликтно-протестной активности, методики и научного аппарата для расчетов рисков и возможного ущерба от социально-трудовых и организационно-трудовых конфликтов и экономической эффективности от их своевременного урегулирования. Одновременно следует обратить особое внимание на механизмы предупреждения социально-трудовых конфликтов, на осуществление мониторинга и сбор информации о положении в сфере социально-трудовых отношений для выявления и оценки риска возникновения конфликтов.

1. *Аствацатуров С., Баблоян А.* Типология форм проявления социально-экономических конфликтов в современной Армении: теория и реальность // Ежегодник факультета социологии ЕГУ 2008 года. Ер., 2009. С. 98.
2. *Бачинин В.А., Сандулов Я.А.* История Западной социологии: Учебник. СПб., 2002. С. 264–265.
3. *Аствацатуров С.* О социологическом анализе социально-трудовых конфликтов в Армении // Сборник материалов конференции «Трудовой кодекс РА, как эффективный механизм, способствующий гендерному равенству» (18 ноября, 2008г.). Ер., 2009. С. 78–79.
4. *Козырев Г.И.* Введение в конфликтологию. М., 2001. С. 104.
5. *Бачинин В.А., Сандулов Я.А.* История Западной социологии: Учебник. СПб., 2002. С. 65.