

СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО: ОТ РЫНКА ТРУДА К ГРАЖДАНСКОМУ ОБЩЕСТВУ

Социальное партнерство как практика регулирования рынка труда применима к регулированию широких общественных отношений. В статье содержатся понятие, цели, организационные и философские принципы социального партнерства, раскрывается деятельность Международной организации труда, а также анализ структуры социального партнерства с точки зрения системного подхода.

Практика социального партнерства (СП), существующая уже около 100 лет на рынке труда, положительно зарекомендовав себя в деле регулирования трудовых отношений, естественным образом обратила на себя внимание со стороны ученых и политиков, желающих создать эффективный механизм регулирования широких общественных отношений.

Современными исследователями-обществоведами выделяются два варианта СП – тред-юнионистский (в сфере труда) и межсекторный (регулирует широкие социальные отношения)¹.

При первом подходе *социальное партнерство* – это цивилизованная система общественных отношений в социально-трудовой сфере, строящаяся на согласовании и защите интересов работников, предпринимателей, органов государственной власти и местного самоуправления на основе договоров, соглашений, достижения компромисса, консенсуса по актуальным проблемам экономической и социально-политической жизни общества².

Основы СП были разработаны Международной организацией труда (МОТ), созданной в 1919 г. в условиях подъема рабочего движения в Европе. Деятельность МОТ базируется на принципах «классового мира». Авторитет и огромный опыт МОТ в сглаживании социально-трудовых конфликтов во многом способствовали тому, что в развитых странах Запада в последнее время не наблюдается массового забастовочного движения.

Структура МОТ была воплощением «трипартизма»³, т. е. все его органы (Международное бюро труда, Административный совет и Международный Совет труда) формируются на основе трехстороннего представительства: правительств, предпринимателей и работников от стран – членов МОТ⁴.

МОТ за примерно 80 лет своего существования выработала около 180 конвенций по самым различным сторонам трудовой и социальной жизни. Государства, признающие конвенции, должны их ратифицировать и соблюдать.

Базовыми конвенциями МОТ являются две: «О свободе ассоциации и защите права на организацию»

(№84, принята в 1948 г.) и «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров» (принята в 1949 г.). В них заложена правовая база СП.

Первая гарантирует всем трудящимся и работодателям возможность «без какого-либо различия и предварительного разрешения создавать по своему выбору организации, а также вступать на добровольной основе в такие организации». Свое логическое завершение идея СП получила в конвенции МОТ «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.). В конвенции МОТ «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.) развивается идея о формах взаимоотношений субъектов СП. МОТ принято также значительное число рекомендаций, не имеющих обязательной силы и не подлежащих ратификации.

Основные цели СП в сфере труда: повышение производительности труда через усиление мотивации к труду; сохранение экономической стабильности через планирование и социальной стабильности через гарантию трудовых доходов; создание условий для расширенного воспроизводства рабочей силы.

Стратегической целью СП является сохранение стабильности производственных отношений рыночной экономики через специфические механизмы перераспределения части доходов между участниками производства.

Доходы подразделяются на факторные и нефакторные. *Факторные доходы* – это заработная плата от наемного труда, прибыль от предпринимательской деятельности, процент от сдачи финансовых средств в ссуду и от использования капитала, рента за предоставление в производство ресурсов с неэластичным предложением (главным образом – природных ресурсов).

Понятие факторных доходов связывается с основными факторами общественного производства – «трудом», «землей» (природные ресурсы), капиталом и предпринимательскими способностями. Доля каждого фактора в создании стоимости нового продукта зависит от типа продукта и технологии его производства. Нерегулируемый рынок естественным образом тяготеет к мо-

1. Якимец В. Социальное партнерство в России: исследования, механизмы, опыт: Доклад на Всероссийской конференции «Социальное партнерство. Российский опыт. Год 2000».
2. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. – М.: Экзамен, 2001. – С. 7.
3. Один из принципов СП, проявляющийся в трехсторонних отношениях между работодателями, наемными работниками и государством.
4. Кубицкий С.И. Социальное партнерство в России: состояние и перспективы. – М.: Изд-во АтиСО, 1999. – С. 10.

нополизации, изменяющей доли распределения факторных доходов и порождающей эксплуатацию.

Эксплуатация, по нашему мнению, это извлечение собственником какого-либо фактора производства факторного дохода в размере, значительно превышающем долю вклада данного фактора в создание стоимости нового продукта, вследствие монопольного положения на рынке факторов производства. Монополия возможна чаще всего со стороны собственников средств производства, денежного капитала, природных ресурсов (земли, полезных ископаемых) и иногда со стороны отдельных высококлассных специалистов либо наемных работников, объединенных в сильный профсоюз.

При монополизации требуется субъективное вмешательство государства (через антимонопольное законодательство, прогрессивное налогообложение, перераспределение доходов через различные трансферты и т. п.) и других участников рынка. Наиболее современным эффективным механизмом перераспределения доходов для восстановления равновесия на рынке факторов производства и достижения социальной справедливости служит СП.

Поэтому с этической точки зрения основной целью СП является обеспечение социальной справедливости в условиях развитой рыночной экономики.

Социальная справедливость в экономической теории понимается как проблема приемлемой степени неравенства в распределении доходов. Нашей концепции СП наиболее близки утилитаристская⁵ и рыночная⁶ концепции социальной справедливости. Однако, учитывая, что не все члены общества могут получать факторные доходы, мы вводим понятие нефакторных доходов. *Нефакторные доходы* – это получение человеком или группами домохозяйств доходов, не связанных с участием в общественном производстве. Это – различные трансферты в денежной или натуральной форме, общественные товары и природные блага, которые дают возможность удовлетворения различных потребностей человека – в благоприятной экологической среде, в сохранении здоровья, в духовных ценностях, безопасности и т. п. Нефакторные доходы могут оплачиваться потребителями посредством налогов (общественные блага) либо оплачиваться за счет факторных доходов иных домохозяйств через прогрессивное налогообложение и систему СП.

Перераспределение доходов между группами домохозяйств и общественными секторами через систему СП должно способствовать уравниванию всей общественной системы путем снижения чрезмерной (опасной для существования самого общества) дифференциации имущества и доходов и, как следствие, снижения социальной напряженности.

В соответствии с практически сложившимися целями СП МОТ выработала *основные философские принципы СП*: непредоставление в какой-либо стране работникам человеческих условий труда является препятствием для других стран, желающих улучшить положение трудящихся; свобода слова и объединения являются необходимыми условиями постоянного прогресса; нищета в любом месте является угрозой всеобщему благосостоянию; все люди независимо от расы, веры и пола имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, устойчивости в экономике и равных возможностей; полная занятость и повышение жизненного уровня; труд не является товаром (с нравственной и социальной точки зрения); свобода и добровольность создания и выбора организаций, форм ведения переговоров работниками и работодателями.

Из практики СП вытекают следующие *организационные принципы СП*:

- юридическое равенство сторон в трудовых отношениях;
- равная представительность сторон на переговорах;
- взаимная ответственность сторон через договор;
- ненасилие, решение спорных вопросов путем переговоров;
- система пирамиды в построении СП.

Принцип добровольного и равноправного партнерства зафиксирован в конвенции МОТ «О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров». Путь к нему был очень длинный. Идея о том, что рабочие и наниматели должны быть равноправными партнерами и что условия найма должны определяться ими совместно, не была понята до начала XX века. В результате условия труда определялись главным образом нанимателями⁷.

Принцип взаимной ответственности сторон в СП является воплощением более широкого договорного принципа общественных отношений. Непременность исполнения взятых на себя участниками соглашения обязательств стабилизирует не только производственный процесс, но и общественные отношения в более широком плане, поскольку воспитывает чувство гражданской ответственности. Принцип обязательности исполнения коллективных договоров сформулирован в рекомендации МОТ №91 «О коллективных договорах» (1951 г.). В соответствии с требованиями, изложенными в ней, коллективные договоры заключаются в письменной форме представителями сторон, надлежащим образом избранными и уполномоченными согласно законодательству страны. Коллективный договор распространяется на всех трудящихся, работающих на охватываемых дого-

5. Утилитаристская создана во второй половине 19 в. английским экономистом Иеремией Бентамом: при справедливом распределении доходов должно максимизироваться общественное благосостояние.

6. Рыночная концепция основана на конкурентном механизме спроса и предложения на факторы производства.

7. Aziz Abdul. Labour problem of a developing economy. – New Delhi, 1984. – P.61.

вором предприятий, если в самом договоре не предусмотрено иное⁸.

Принцип ненасилия, решения спорных вопросов путем переговоров также утвердился исторически. После нескольких столетий противостояния была выработана одна из самых массовых современных форм сотрудничества трудящихся с нанимателями – «коллективные торги» об условиях найма⁹.

Принцип системы пирамиды в построении СП лучше всего раскрывается через системный подход к анализу структуры СП. СП, безусловно, является сложно организованной общественной системой, взаимосвязанной со всеми системами современного общества – государством, гражданским обществом, сферой бизнеса, домохозяйствами и др., а также их структурными элементами. Рассмотрим содержание СП как системы.

Система есть особая организация специализированных элементов, объединенных в единое целое для решения конкретной задачи.

1. *Основное качество организации системы (целостность — первое свойство системы)* заключается в несводимости ее свойств к свойствам элементов и наоборот. Основными элементами системы СП являются субъекты, участники соглашений (договоров) – объединения работодателей, профсоюзы и государство (как третейский судья). Данные образования могут существовать и в иных системах отношений. Однако только в системе СП они наиболее адекватно реализуют свои функции как общественные партнеры. Система СП повышает статус каждого из них и в своей совокупности приобретает новые свойства, не присущие каждому из ее элементов в отдельности.

Функция каждого из элементов системы СП специализирована. Профсоюзы, как разновидность НКО, призваны выражать и защищать интересы своих членов – наемных работников, объединенных по принципу единства отношений с работодателем (трудовой коллектив одного предприятия) либо по профессиональному или отраслевому принципам. Согласно мировой практике в профсоюзе не может состоять работодатель, т. к. интересы его и профсоюза противоречивы, а иногда противоположны.

Роль государства или органов местного самоуправления в системе СП специфична: они выступают как гарант выполнения обязательств двумя основными участниками отношений СП – работниками и профсоюзами, а также как третейский судья в случае конфликтов между ними. Причем чем выше уровень соглашений по СП, тем ответственнее должна быть роль государства, т. к. возрастает значение рычагов госуправления для разрешения глобальных проблем – занятость, инфляция, экономический рост и т. п. Поэтому на верхних уровнях пирамиды соглашений по СП государство должно выс-

тупать как равный участник отношений СП со своим комплексом прав и обязанностей, а не просто как третейский судья или наблюдатель.

Для поддержания целостности системы в условиях изменяющейся среды и внутренних трансформаций требуется особая организация системы, обеспечивающая ее устойчивость. Устойчивость определяется через способность системы парировать действие возмущений, а значит, в конечном счете, через сохранение целостности. Поддержание некоторого динамического равновесия, гарантирующего поддержание параметров в определенном диапазоне, который определяет существование системы, называется гомеостаз.

Устойчивость системы СП обеспечивается законодательной основой СП, уровнем развития гражданской культуры и общественной активности.

2. *Система состоит из элементов, находящихся в определенных отношениях друг с другом.*

Структура системы определяется сформулированной целью¹⁰.

Отношения между участниками СП регламентируются законодательством и договорами.

Отношения между элементами СП могут быть более или менее формальными, более или менее отражающими суть самого явления. С этой точки зрения можно выделить две полярные модели СП – содержательная, гуманистически ориентированная модель СП («сущностная модель СП») и формально-статусная модель. Сущностная модель основана на общности, близости потребностей, интересов, ценностных ориентиров субъектов СП. Значимость этой модели во многом предопределяется доминированием морально-нравственных предпосылок по отношению к правовым, процедурным и иным факторам. Это партнерство достойных, профессионально состоятельных, благородных, честных, справедливых, совестливых субъектов.

Иную основу имеет формально-статусная модель партнерства как рациональной, но мало результативной игры его участников, игры, часто определенной внешними обстоятельствами. Подобное партнерство как игровой ритуал достаточно широко распространено в политической, духовно-идеологической сферах и бизнесе. Нередко формальное партнерство выступает лишь прикрытием фактических конкурентных, недружеских, напряженных отношений. Одно из особенностей формальной модели партнерских отношений – лицемерие их субъектов¹¹.

Система СП, исходя из ее природы и целей, относится к организационным системам. Упорядочивание элементов и их связей, т. е. организация, является сутью, назначением системы СП. Ее назначение состоит в поддержании определенного порядка, сохранении определенной структуры (производственных отношений),

8. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. – М.: Экзамен, 2001. – С. 33.

9. Aziz Abdul. Labour problem of a developing economy. – New Delhi, 1984. – P. 67-68.

10. Могилевский В.Д. Методология систем. – М.: Экономика, 1999. – С. 8.

11. Из статьи В.И.Митрохина «Теоретико-методологический контекст социального партнерства».

которая в процессе развития может трансформироваться, но цель – сохранение – останется без изменений¹².

3. Каждый из элементов системы сам, в свою очередь, является системой нижележащего порядка.

Объединения работодателей состоят из представителей либо руководителей юридических лиц организаций – работодателей.

Профсоюзы состоят из профсоюзных организаций – коллективных членов более широких объединений либо в случае отдельного профсоюза – из членов профсоюза (наемных работников).

Государственные органы также являются сложной системой (гораздо более сложной, чем профсоюзы и объединения работодателей).

Система договоров между участниками СП образует пирамидальную систему (рис. 1):

1 уровень – индивидуальные трудовые соглашения (контракты);

2 уровень – колдоговоры на предприятиях и организациях;

3 уровень – трехсторонние соглашения на уровнях городов и районов между профсоюзами, работодателями и органами местного самоуправления;

4 уровень – отраслевые соглашения между работодателями и региональным комитетом профсоюза в пределах субъекта федерации (область, край, республика, автономная область, автономный округ);

5 уровень – трехсторонние соглашения между органами государственной власти субъекта федерации, работодателями и профсоюзными объединениями субъекта федерации;

6 уровень – отраслевые (тарифные) соглашения на федеральном уровне;

7 уровень – генеральные соглашения на уровне министерств, ведомств, республиканских профсоюзных органов и правительства.

Возникновение в системе нескольких уровней, подчиненных по нисходящей, со своими зонами ответственности, ресурсами и локальными целями является проявлением другого, третьего, принципа систем – *принципа иерархии*¹³.

Иерархия – это принцип структурной организации сложных многоуровневых систем, состоящий в упорядочении взаимоотношений между уровнями в порядке от высшего к низшему. Каждый из двух или более уровней выступает как управляющий по отношению ко всем нижележащим и как управляемый, подчиненный по отношению к вышележащим. В иерархически построенной системе имеет место как структурная, так и функциональная дифференциация, т. е. каждый уровень специализируется на выполнении определенного круга функций, причем на более высоких уровнях иерархии осуществляется преимущественно функция согласования, интеграции¹⁴.

7 уровень: генеральные соглашения на уровне правительства, министерств, ведомств, республиканских профсоюзных органов и объединений работодателей

6 уровень: отраслевые (тарифные) соглашения на федеральном уровне

5 уровень: трехсторонние соглашения между органами государственной власти субъекта федерации, работодателями и профсоюзными объединениями субъекта федерации

4 уровень: отраслевые соглашения между работодателями и региональным комитетом профсоюза в пределах субъекта федерации

3 уровень: трехсторонние соглашения на уровнях городов и районов между профсоюзами, работодателями и органами местного самоуправления

2 уровень: коллективные договоры на предприятиях и организациях

1 уровень: индивидуальные трудовые соглашения (контракты)

Рис. 1. Пирамидальная система договоров между участниками социального партнерства¹⁵.

В первом квартале 1993 г. впервые в России было подписано Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Советом Министров – Правительством РФ на текущий год о согласованных позициях, обязательствах и действиях сторон по основным вопросам проведения социально-экономической политики и регулирования трудовых отношений.

В этом соглашении определены принципы, по которым должна строиться вся многоотраслевая система соглашений:

1. Данные соглашения распространяются на предприятия всех форм собственности.

2. Учитывают юридическое равенство сторон.

3. Учитывают региональные особенности.

4. Уточняют и развивают социальные гарантии, предоставляемые наемным работникам российским законодательством и аналогичными соглашениями, заключаемыми на уровне министерств, ведомств и правительства.

5. Основные положения соглашений должны включаться в соглашения, заключаемые на более низком уровне – в пределах городов, районов, предприятий и организаций.

Модель пирамиды предусматривает уменьшение количества участников соглашений снизу вверх. В реальности третий уровень нашей схемы пока не развит в

12. Могилевский В.Д. Методология систем. – М.: Экономика, 1999. – С. 10

13. Могилевский В.Д. Методология систем. – М.: Экономика, 1999. – С. 13

14. Философский энциклопедический словарь. – М.: Советская энциклопедия, 1989. – С. 208.

15. Разработано автором.

России, поэтому он занимает свое место в схеме чисто теоретически.

Принцип подчиненности нижележащих уровней вышележащим имеет свою специфику: он предусматривает не административное, а юридическое подчинение. Юридическую силу имеют соглашения для участников трудовых отношений нижележащих уровней, фиксируемых соответствующими договорами, которые не могут ущемлять права наемных работников, предусмотренных вышележащими договорами. Каждый договор в отдельности может лишь уточнять права наемного работника, которые уже зафиксированы в вышележащих соглашениях. Все уровни СП, в свою очередь, не должны противоречить законодательству – Конституции, КЗоТу и др.

4. *Элементы системы находятся в особых отношениях с внешней средой* Внешняя среда для элементов системы СП – это отношения: законодательные; экономические; отношения гражданского самоуправления; отношения культуры производства и общественной самоорганизации.

5. *Система является элементом вышележащей системы.*

Система СП в сфере труда является сущностным воплощением, самым ярким примером, реализующимся на практике элементом *общей системы социально-го партнерства*, которая должна охватывать партнерские социально-экономические отношения в развитом демократическом обществе между основными субъектами гражданского общества (некоммерческими и общественными объединениями), домохозяйствами, институтом семьи, коммерческими организациями и государством.

Общая система СП объединяет тред-юнионистский и межсекторный варианты СП. Межсекторный вариант СП пока еще нов для России. Он проявляется в попытках органов власти наладить обратную связь с некоммерческим сектором, который является организационной основой нарождающегося в России гражданского общества. Примеры: различные общественные приемные, «общественные палаты», совещательно-консультативные группы при органах государственной власти и местного самоуправления и др. Почти повсеместно время от времени проводятся различные «ярмарки» социальных проектов и практикуются иные способы финансирования социально или политически значимых проектов некоммерческих объединений.

Ближайшим или отдаленным результатом некоммерческих проектов должно быть: удовлетворение конкретных потребностей нуждающихся домохозяйств; увеличение факторных доходов; удовлетворение духов-

ных потребностей спонсоров; экономия бюджетных средств; создание новых рабочих мест; смягчение имущественного расслоения; снижение социальной напряженности и сохранение равновесия общественной системы.

6. *Система должна иметь вход и выход.*

На выходе из системы должны быть результаты ее работы – позитивные и негативные, прямые и побочные и т. п. Результатом функционирования системы СП являются: коллективные договоры, изменение атмосферы производственных отношений, снижение степени эксплуатации и т. п.

В 1999 г. коллективные договоры в РФ действовали, по данным ФНПР, на 59,7% предприятий, на которых функционировали профсоюзные организации. А по сведениям Минтруда РФ, коллективные договоры заключались лишь на 4,5% действовавших предприятий с охватом 49% работающих в народном хозяйстве страны. По данным Минтруда РФ в 1999 г. в РФ были зарегистрированы 2,9 млн. предприятий, из них коллективные договоры были заключены на 134 446 предприятиях (4,5%).

Анализ сведений о заключении колдоговоров на 2000 год показал, что в 56 субъектах РФ значительно улучшился процесс социально-трудовых отношений на предприятиях. При этом наибольший охват колдоговорами имеет место на предприятиях Волго-Вятского, Центрально-Черноземного и Поволжского районов (республики: Марий Эл – 13,1%, Мордовия – 15,6%, Татарстан – 13,2%, Чувашская – 27%; области: Амурская – 16,2%, Брянская – 17,5%, Орловская – 10,9%, Кировская – 12,%, Курская – 11,1%, Курганская – 13,4%, Саратовская – 41,3%)¹⁶.

В то же время, как показали исследования, в 1998-1999 гг. имели место массовые нарушения выполнения колдоговоров. Полное выполнение соглашений достигалось лишь в 10-20%, частичное – в 50-60% обследуемых предприятий¹⁷.

7. *Система должна иметь свойство саморазвития, адаптации к новым условиям путем создания новых связей, элементов со своими локальными (частными) целями и средствами их достижения*¹⁸.

Источником развития систем являются противоречия – внутренние и внешние. Между внутренними и внешними противоречиями нет четкой границы¹⁹, поскольку сами границы систем относительно и определяются исследователями в зависимости от стоящих перед ними задач.

Между динамическими системами²⁰ могут существовать отношения: единство, содружество, содействие, симбиоз и конфликт. Термин «конфликт» анало-

16. Михеев В.А. Основы социального партнерства: теория и политика. – М.: Экзамен, 2001. – С. 142.

17. Т. ж. – С. 144.

18. Могилевский В.Д. Методология систем. – М.: Экономика, 1999. – С. 8.

19. Т. ж. – С. 33.

20. Динамическая система – это разновидность значительного количества систем, находящихся в подвижном, относительно устойчивом равновесии. В них постоянно взаимодействуют ассимиляция (усвоение элементов из внешней среды) и дезассимиляция (потеря элементов) (Богданов А.А. Тектология: (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн.1. – М.: Экономика, 1989. – С. 198).

гичен философскому понятию «антагонистическое противоречие», которое может разрешиться только кризисом²¹.

Для любого типа взаимодействия характерны три фазы развития во времени состояния сторон:

1. Выработка доктрины наиболее рациональных действий и разработка плана ее реализации на основе анализа целей взаимодействия и уточнения располагаемых ресурсов;

2. Создание сил и средств, привлекаемых для осуществления плана, накопления ресурсов;

3. Осуществление взаимодействий в интересах достижения поставленных целей с минимальным расходом ресурсов.

Неантагонистические противоречия (нестрогий конфликт) преодолеваются путем компромисса. Собственно конфликт может быть разрешен путем изоляции, уничтожения одной из сторон либо компромиссом²².

8. *Устойчивость и информативность связей* составляет непереносимое условие соединения элементов в систему²³.

9. В реальности многие системы несут в себе *избыточность*, т. е. наличие элементов и отношений, не участвующих в решении основной задачи, что обусловлено хотя бы заботой о выживании в непредсказуемых экстремальных условиях²⁴. Так, в системе СП на рынке труда порой присутствуют цели или пункты в договорах, не относящиеся напрямую к трудовым отноше-

ям, – охрана экологии и т. п.²⁵ Это объясняется сложностью общественных отношений и несет в себе потенциальную возможность для распространения принципов СП, наработанных на рынке труда, на широкую сферу межсекторных отношений.

10. Свойство системы – *сложность*. К постижению сложности системы А.Н. Колмогоров, Дж. Фон Нейман подходят через определение порога возможного представления системы ее моделью²⁶.

Проректор по научной работе Российской государственной Академии труда и занятости Министерства труда и социального развития РФ профессор В.И. Митрохин предлагает несколько принципов построения моделей СП: по содержанию (реальная и формальная), по иерархии (горизонтальная и вертикальная), по функции (специализированная и комплексная), по мотивации, эффективности и смыслу (формально-принудительное, естественное и инициативное), по институциональному признаку (трехсторонний орган СП (Франция, Бельгия), участие трудящихся в управлении производством и социальные контакты между правительством и профсоюзами).

Можно выделить модели СП по национально-территориальному признаку: американская, германо-скандинавская, модель СП развивающихся стран, восточно-европейская²⁷. Предложенная нами *модель общей теории СП* основывается на структурно-функциональном и, в целом, системном подходе.

21. Могилевский В.Д. Методология систем. – М.: Экономика, 1999. – С. 35.

22. Могилевский В.Д. Методология систем. – М.: Экономика, 1999. – С. 36.

23. Могилевский В.Д. Методология систем. – М.: Экономика, 1999. – С. 15.

24. Могилевский В.Д. Методология систем. – М.: Экономика, 1999. – С. 8.

25. Якимеш В. Социальное партнерство в России: исследования, механизмы, опыт: Доклад на Всероссийской конференции «Социальное партнерство. Российский опыт. Год 2000».

26. Могилевский В.Д. Методология систем. – М.: Экономика, 1999. – С. 45.

27. Из статьи В.Е. Можяева «Международный опыт социального партнерства».