

АГЕНТНАЯ МОДЕЛЬ ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аспирант К. Г. Васильченко

Одесский национальный экономический университет

Украина, г. Одесса

kwas-07@mail.ru

На протяжении последних пяти лет социологи отмечают явную тенденцию к возрождению коллективных трудовых конфликтов, подобную той, которая наблюдалась в конце 80-х на предприятиях СССР. Проведённые в 2012 году социологические опросы демонстрируют большую, чем раньше, готовность украинцев выйти на улицы для достижения социально-экономических целей. Социологи говорят о большой доле готовых к протесту граждан. При этом происходит уменьшение доли протестов при участии политических партий и увеличение количества протестов неформальных инициативных групп.

Основными факторами дестабилизации социально-трудовых отношений на предприятии являются: задолженности по выплате заработной платы, значительная диспропорция в уровнях средних зарплат в разных сферах деятельности, необеспеченность прав и гарантий работников на объектах хозяйствования, нарушение собственниками законодательства о труде, об охране труда, невыполнение ими положений коллективных договоров [1].

Агентное моделирование может быть использовано как инструмент для изучения социальных конфликтов. Цель работы – разработка агентной модели социально-экономических отношений на предприятии, которая бы максимально учитывала факторы перехода противоречий в трудовой сфере в форму забастовки.

Предлагается многоагентная модель, реализованная в среде AnyLogic [2]. В модели учитывается взаимодействие нескольких агентов: трудового коллектива предприятия, профсоюза предприятия, работодателя (в случае рассмотрения частного предприятия) и государства.

В большинстве случаев конфликт происходит на стыке интересов работника и работодателя. Параметрами, определяющими поведение работника, являются его социальная активность, уровень заработной платы, дефицитность профессии и др. Сдерживающими факторами в поведении работника являются опасения насчёт потери рабочего места, размер вторичного заработка, возраст. В свою очередь, работодатель способен реагировать на выдвинутые работником требования. Он может изменять уровень зарплат, способствовать инновационному развитию предприятия, внедрению прогрессивных технологий, повышению конкурентоспособности продукции, товаров, услуг. Государство занимается сбором статистической информации. Основными его функциями является изменение ставок налогообложения, усиление юридической ответственности работодателя за нарушение законодательства. Профсоюз может быть как формально исполняющим свои функции, так и независимым, с лидерами достаточно опытными и осведомлёнными в вопросах коллективной защиты социальных прав.

Мониторинг состояния социально-трудовых отношений, проводимый Национальной службой посредничества и примирения, обнаруживает непропорциональность возникновения коллективных трудовых споров в одних сферах экономики по сравнению с другими. Социологические исследования показывают, что степень влияния коллективного протеста определенной социальной группы на работодателя пропорциональна дефицитности данной профессии. Агентная модель позволяет гибко варьировать факторы, подобные вышеперечисленным, путём изменения параметров взаимодействующих агентов. Представляется интересным рассмотреть социальные конфликты на предприятиях различных отраслей с неоднородным агентным составом и изучение факторов, вызывающих дестабилизацию социальных отношений на предприятии.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Официальный сайт Национальной службы посредничества и примирения. [Электронный ресурс] <http://www.nspp.gov.ua/>.
2. Карпов Ю.Г. Имитационное моделирование систем. Введение в моделирование с AnyLogic 5.– СПб.: БХВ-Петербург, 2005.- 400с.: ил.