

© 1993 г.

А.К. ЗАЙЦЕВ

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ КОНФЛИКТ — ЭТО НОРМА

ЗАЙЦЕВ Андрей Кириллович — доктор философских наук, директор Калужского института социологии. Постоянный автор нашего журчала.

Состояние и динамика социальных процессов в российском обществе обусловлены коренными противоречиями, заложенными в структурных механизмах его организации. Данный тип противоречий присущ общественным системам, ориентированным на примат властных отношений над экономическими. Теоретически он был обозначен в работах К. Маркса (речь идет об азиатском способе производства), развит Р. Дарендорфом. Обычно такой тип организации общества квалифицируется как тоталитарный. Советское общество однозначно вписывается в эту схему.

Экономическая трансформация влечет за собой изменение характера взаимодействия социальных групп. Демократия как форма общественного устройства неминуемо активизирует социальные конфликты как в обществе в целом, так и на производстве.

До последнего времени конфликты давились всей мощью государственной машины. О праве на забастовку упоминалось лишь в сочетании с «загнивающим капитализмом». При «едином» советском народе не могло быть и каких-либо отличных от декларированных сверху интересов отдельных социальных групп, коллективов или регионов.

Сегодня очевидна ограниченность и мифологичность безконфликтного бытия. Столь же иллюзорным оказалось и подчеркивание преимущественно межличностного характера происходящих конфликтов, как «мелких» дефектов социальной организации. Неминуемая в этих условиях конформизация поведения превращала человека в просителя-жалобщика. Сформировалась уникальная анонимно-письменная культура отслеживания конфликтов и «сор-из-избы-не вынося» методика их разрешения.

Демократизация общества привела к высвобождению гигантской социальной энергии людей, обнажила тлевшие до сих пор запалы. Страна стала полем действия конфликтов, начиная с межэтнических и кончая массой забастовок, волнами перекатывающихся по гигантской территории. «Тихие» и «незримые» забастовки работников всех категорий времен застоя сменились явными и жесткими акциями с немалой долей агрессии.

Нам еще предстоит освоить исходную посылку демократического общества по отношению к конфликту: в цивилизованном обществе социальный конфликт столь же нормален, как и свобода слова, выборность, альтернативность и прочие процедуры. Следовательно, предстоит и создать соответствующие правовые, организационные, научные и другие институты и механизмы, обеспечивающие этот нормальный для здорового общества процесс.

Данный взгляд отражает, по нашему мнению, наиболее распространенную в западной литературе парадигму восприятия социального конфликта — диалектически-созидательную. Понятие «созидательного» позволяет отделить эту теорию от классово-насильственной. Исходя из высказывания Г. Зиммеля, что «конфликт есть форма социализации», Л. Коузер в своей классической работе «Функции социального конфликта» утверждает функциональность социального конфликта наряду с кооперацией: «Определенная степень конфликта является существенным элементом в формировании групп и устойчивости групповой жизни» [1, р. 31]. Г. Зиммель считал, что «конфликт очищает воздух» [2, р. 3]. Р. Дарендорф вторит ему, трактуя «политику свободы как умение сожительствовать с конфликтом» [3, р. XI]. Конфликт рассматривается в качестве естественного и неизбежного элемента целостности социальных взаимоотношений. Конфликт присущ всем уровням и сферам жизни социальных систем и не может рассматриваться ни как девиантное поведение, ни как патология. Конфликт не есть противоположность порядку.

Возвращаясь к положению в России, отметим, что еще в начале 70-х годов ряду социологов было очевидно грядущее разрастание конфликтов в стране, однако к их голосу тогда никто не прислушивался. Научные исследования по этой теме практически запрещались. Конфликтология начинает развиваться только сейчас, когда все мы оказались перед рядом глубочайших и острейших трудовых, межличностных и межэтнических конфликтов.

Хроническое запаздывание объясняется достаточно просто: системы управления не привыкли у нас опираться на научную мысль, проектирование и прогнозирование. А ведь достаточно очевидно, что любая власть своей пассивностью, неумением предвидеть, быстро и обоснованно реагировать на всякого рода конфликты обречена на расшатывание собственных устоев.

Характерным примером выступает забастовочное движение. Сегодня регулирование и разрешение конфликтов в области трудовых отношений происходит почти вне юридических нормативов, компенсирующих механизмов и структур. На сегодня нет даже сколько-нибудь надежной статистики происходящего: сколько дней в среднем и по регионам протекают забастовки, каково количество вовлеченных в них людей, какие профессиональные группы бастуют чаще и др.

Мировая практика показывает, что краткосрочные забастовки в пределах пяти дней преобладают. Однако есть страны, где данный тип конфликтов преимущественно занимает гораздо больше рабочего времени: Канада (около 15 дней), Ирландия (более 12 дней), США (свыше 21 дня) [4, р. 23]. Этот и другие параметры забастовочного движения отечественным исследователям пока неизвестны.

Рассмотрим специфику расстановки социальных групп на примере социального конфликта в промышленности. В исследовании Х. Минтэберга зафиксированы десять внешних и внутренних влияющих групп.

Внешние влияющие группы: 1. Владельцы, обладающие юридическим правом на организацию. 2. Ассоциированные лица или поставщики, клиентура, потребители, торговые партнеры и конкуренты. 3. Ассоциации работников (профсоюзы и профессиональные ассоциации). 4. Различные общественные группы (семья, общественные организации, правительственные структуры и проч.). 5. Директо-

ра организаций» которые формируются как из состава вышеозначенных групп, так и из внутренних групп влияния.

Внутренние влияющие группы: 1. «Верхушка» генерального управления организацией. 2. Операторы или рабочие, которые производят продукцию или услуги, либо оказывают «верхушке» прямую поддержку. 3. Линейные управляющие. 4. Аналитики техноструктур, специалисты, занятые созданием и управлением системами производства и формальным контролем. 5. Вспомогательный персонал (работники почтового подразделения, кафетерия и проч.) [5, р. 26—29].

Приведенная классификация включает как наличествующие в существующих конфликтах силы, так и только еще формирующиеся, которые пока трудно дифференцировать в происходящих силовых взаимодействиях.

Например, одна из особенностей ситуации в России заключается в том, что группа владельцев еще только формируется. Отсюда направленность забастовок на правительство, давление на него. В этих условиях правительство просто не может быть арбитром.

Парадоксально, но не удивительно объединение в одну коалицию корпуса директоров и профсоюзов на местах. Однако приватизация способна восстановить «норму» отношений между этими группами влияния и в этой области. Тогда можно будет говорить и о налаживании социального партнерства.

Наличие значительного числа люмпенов задает весьма существенные отличия формам проявления силы этой группы с ее ориентированностью на низкий уровень потребления, профессионализма, уравнительности во всех моментах жизнедеятельности. Такое поведение формирует базу и для возможной агрессии, и для прямого саботажа, ибо рыночное давление не может не показать по крайней мере низкую конкурентоспособность этой группы рабочих.

Более точный расклад сил требует учета симметричности или асимметричности взаимоотношений между названными группами, характера и типа лидерства, наиболее важных целей и интересов каждой из групп в социальном конфликте, оценки потенциала для формирования коалиций и др. Успешность социального конфликта для любой из участвующих сторон зависит от объема ресурсов, находящихся в распоряжении этих групп, дающих им возможность оформить организационные требования, вынести издержки конфликтных действий, минимизировать потерн.

Массовая приватизация предприятий в России каждодневно формирует поле грядущего социального конфликта в области труда. По-видимому, массовое противостояние предпринимателей, с одной стороны, и работников, объединенных профсоюзами, с другой, начнется где-то к 1995 г. Можно сказать, что на эту точку отсчета следует ориентироваться и ученым, и законодателям, и органам исполнительной власти, и юристам, ибо только с их помощью страна способна цивилизовать социальный конфликт и превратить его в средство развития, а не разрушения.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Cover L.A.* The functions of Social Conflict-Ylencoe, J 11, The Free Press, 1956.
2. *Simuel Y.* Conflicl-Ylencoe, J11. The Free Press, 1955.
3. *Darenderf R.* The modern Social Conflict. New York: Wiedenfeld and Nicolson, 1988.
4. *Jackson M.P.* Strikes. New York: St. Martin's Press, 1987.
5. *Mintz Berg H.* Power in and around organizations. Englewood Cliffs, n. j.; Prentice-Hall, 1983.