

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ

(обсуждение за «круглым столом»)

В обсуждении, состоявшемся 16 мая 1991 г. по инициативе специалистов Научно-исследовательского института труда и журнала «Социологические исследования», приняли участие: А.Б.КОБЯКОВ — канд. филос. наук, зав. отделом НИИ труда; М. А. БУДАНОВА - канд. филос. наук, доцент кафедры политологии и социологии МГПИ им. В.И. Ленина; В.О. РУКАВИШНИКОВ — доктор филос. наук, зам. главного редактора журнала «Социологические исследования», зам. директора Института социально-политических исследований АН СССР; И.Ф. БЕЛЯЕВА — зав. сектором НИИ труда; Н.Ю. ФЕДОРОВ — канд. филос. наук, старший научный сотрудник НИИ труда; В.И.КАБАЛИНА — аспирант Института проблем рабочего движения и сравнительной политологии АН СССР; В.А. ГОЛОВКИН — старший научный сотрудник Калужского института социологии; Ю.А.БАРКЛЯНСКИЙ — канд. филос. наук, зам. директора Калужского института социологии.

А.Б. Кобяков: В исследовании и выработке стратегии разрешения трудовых конфликтов надо исходить из того, что они зарождаются в самих производственных отношениях — во взаимоотношениях собственников средств производства и рабочей силы по поводу присвоения условий труда. При этом реализуются разные типы взаимодействия интересов участвующих сторон. Конфликт есть этап в развитии противоречия между двумя собственниками, характеризующийся взаимным исключением, антагонизмом интересов. На другом полюсе — сочетание и согласование (слияние) этих интересов. «Конфликт» и «слияние» имеют свои собственные, особые механизмы реализации (разрешения) — система участия в принятии решений, система организации и проведения забастовок и т.п. Так, «конфликт», как правило, завершается согласованием интересов, а «слияние», в свою очередь, постепенно перерастает в их, говоря языком диалектической логики, различие, противоположность и взаимоисключение.

Трудовые конфликты могут иметь разную напряженность: они либо содействуют сохранению существующей социально-экономической системы, либо разрушают ее. Забастовки в странах Запада на современном этапе направлены на то, чтобы работник получал зарплату в соответствии со стоимостью рабочей силы. Тем самым обеспечивается нормальное действие основного закона рыночной экономики, что позволяет обществу развиваться более или менее стабильно. Забастовки в нашей стране в последнее время нацелены на

радикальное изменение отношений собственности и социально-экономического устройства в целом.

Трудовые конфликты имеют экономический, социальный, социально-психологический и политический аспекты. В экономическом плане особое значение имеет изучение типа трудовых отношений с точки зрения взаимоотношений рынков труда и капитала. Из мировой практики известны три основных типа трудовых отношений. В первом прибыль достигается за счет интересов работников, относительного или абсолютного их обнищания. Здесь интересы участников производства антагонистичны. Второй тип трудовых отношений характеризуется тем, что прибыль формируется в том числе и за счет вложения в работников. В этом случае уже наблюдается сочетание интересов работника и работодателя. При третьем типе трудовых отношений прибыль получается за счет гармонизации интересов собственника средств производства и собственника рабочей силы, которое достигается с помощью системы участия в прибылях и принятии решений, т.е. самоуправления.

Социальный аспект трудовых конфликтов — это прежде всего взаимоотношения социальных групп и отдельных лиц. Со стороны собственника в нем участвуют слои предпринимателей и управляющих, каждый из которых имеет сложную социальную структуру. Со стороны работников в конфликтах также участвует далеко не однородная масса. Их субъектом являются и отдельный работник, и трудовой коллектив. На содержание и форму конфликтов значитель-

но влияет степень социализации, о которой, на наш взгляд, нужно говорить применительно не только к отдельной личности, но и к группам трудящихся. Особое значение приобретает осознание ими своих интересов и овладение механизмом их реализации. К сожалению, мы вынуждены констатировать, что большинство коллективов сегодня не только не владеют механизмами реализации своих интересов, но и не осознают их до конца сами. В этих условиях возможны манипуляция интересами трудящихся, бунты вместо революционных преобразований, силовое давление вместо компромиссов.

Социально-психологический аспект трудовых конфликтов выражается в поведении людей в кризисной ситуации. Для одних (собственника, предпринимателя, менеджера) — это стремление сохранить свою социальную позицию даже путем потери определенных ценностей или замены их на другие; для других (работников) — изменить свой социальный статус. В период перехода от экономической борьбы к политической трудящиеся постепенно включаются в другую систему социальных отношений. Зачастую это связано с коренными изменениями в системе ценностей. Так, в начале шахтерских забастовок многим из участников было трудно сделать первый шаг, для них это значило разрыв с устоявшейся системой трудовых отношений. Однако как только шахтеры оказались на площади, т.е. возникла новая социальная общность со своими ценностями и нормами поведения, подтвердилась закономерность превращения класса в себе в класс для себя — для перехода в новое качество необходимо создание социально-политической структуры, не интегрированной в существующую общественную систему.

Политический аспект трудовых отношений охватывает область взаимоотношений рабочего движения, государства и политических партий. Если государство выступает одновременно и в роли собственника (работодателя) и в роли посредника, и в роли «представителя» (защитника) интересов трудящихся, то конфликт трудящихся с ним носит долговременный характер и может перерасти в глобальный. Если государство — независимый посредник, т.е. выполняет функцию арбитра трудовых споров, то и отношение к нему трудящихся строится соответственно. В первом случае за конфликтом с государством стоит антагонизм трудящихся с бюрократией как субъектом собственности, во втором — со слоем управляющих как явлением чисто политическим.

Взаимоотношения рабочего движения с политическими партиями могут осуществляться по двум сценариям. В первом случае партии контролируют рабочее (в том числе и забастовочное) движение и используют его в своих целях, во втором оно развивается самостоятельно. Последнее возможно, когда или политические партии слабы, или рабочее движение имеет свою собственную партию, или существуют противоречия между партиями и рабочим движением. Взаимодействие развивается по принципу маятника —

то полное господство политических партий, то «восстание» рабочего движения против этого господства. Этот процесс растягивается в ряде случаев на десятилетия.

В советский период трудовые конфликты имели место на всем его протяжении. Причем уже в первые годы Советской власти забастовки были реакцией на отчуждение средств производства от рабочих в пользу государства, а предпосылкой забастовок — психология наемных отношений дореволюционного времени, традиционные формы защиты интересов трудящихся. Немаловажное значение для рабочего движения в то время имела и относительная независимость профсоюзов, умело использовавших политическую борьбу в правящей партии. Кроме того, процесс формирования хозяйственной бюрократии в тот период только начинался.

В дальнейшем содержание трудовых конфликтов в первую очередь определялось социально-экономическими процессами в обществе. Так, во второй половине 50-х годов наблюдался определенный рост жизненного уровня работников, что привело к обострению вопросов, связанных с распределением. Поэтому не удивительно, что на первый план выходят конфликты, связанные с оплатой труда (нормированием, тарификацией и т.п.) В начале 60-х в преддверии экономической реформы *все* большой удельный вес приобретают конфликты по поводу механизма оплаты труда. В 70-е и в начале 80-х годов вновь на первое место выходят вопросы распределения.

Уже в годы перестройки забастовки были связаны сначала с защитой интересов трудящихся и направлены против попыток администрации решать проблемы за счет рабочих. Но за очень короткий период наемные работники перешли от конфликта с представителем собственника к конфликтам с субъектом собственности. В средствах массовой информации конфликт рабочих с центром представлялся как конфликт с государством, хотя по существу это был конфликт с бюрократией. Рабочее движение очень быстро прошло путь от экономической к политической борьбе. Однако, на мой взгляд, это привело к потере той политической независимости, которую имело рабочее движение, например, на первом этапе забастовки шахтеров. Попав под контроль политических течений, рабочее движение стало бороться не за свои, а за чуждые ему цели. Так, большинство рабочих высказывается за собственность трудовых коллективов; а не за частную собственность. Но в ходе забастовки они стремились привести к власти политическое течение, которое выступает именно за частную собственность.

М.А. Буданова: Я расскажу о результатах исследования на Волжском автомобильном заводе. Конфликт, возникший здесь в тот момент, когда коллектив стал выбирать форму собственности, типичен для процессов, происходящих во многих трудовых коллективах страны.

В октябре 1990 г. СТК принял решение о передаче предприятия в собственность трудового коллектива. Реакция на это решение была неоднозначной. В результате острой дискуссии выявились два варианта приватизации: имущество предприятия должно перейти в собственность трудо-

вого коллектива либо стать акционерной собственностью.

На конференции трудового коллектива победил второй вариант. Неудовлетворенная этим решением часть рабочих начала борьбу за его пересмотр, создала стачечный комитет, который принял решение о проведении заводского референдума по вопросу о собственности.

Каковы же аргументы сторон по поводу способа приватизации?

Администрация предлагает создать акционерное общество, при котором собственниками являются, во-первых, государство (министерство либо органы, управляющие государственным имуществом), во-вторых, поставщики, в-третьих, коллектив, в-четвертых, инофирмы, причем, последние первоначально вносят около 40% стоимости ВАЗа, а коллектив, государство и поставщики получают по 20% акций.

Рабочие также предлагают создать акционерное общество, но они считают необходимым, чтобы коллектив стал юридическим собственником (получает 51% акций) и сам распределял акции (31% отдает иностранному капиталу, а остальные — смежникам и российским властям). Рабочие считают, что административный вариант — это попытка министерской номенклатуры оставить за собой управленческие и властные функции. Здесь по существу закрепляется союзно-государственная, а не коллективная собственность, и ограничивается суверенитет России. Инофирмы, по мнению рабочих, могут не согласиться с механизмом управления, системой социальных благ на ВАЗе, а также ввести роботов, что приведет к безработице. Люди, разбуженные перестройкой, хотят сами быть хозяевами предприятия, навести на нем порядок, распоряжаться результатами труда.

Исследование, проведенное коллективом кафедры в феврале—марте 1991 г., показало, что социальный конфликт на ВАЗе по поводу выбора форм собственности есть противостояние рядовых работников и администрации. Каковы его причины?

Углубляющийся социально-экономический и политический кризис порождает у людей неуверенность в завтрашнем дне, ощущение нестабильности, озлобленность. Острые общественные противоречия отражаются в коллективе, дестабилизируют обстановку в нем. Рабочие ощущают себя наемными работниками, которых нещадно эксплуатируют. Администрация, выступая на заводе представителем государства, рассматривается рабочими как группа, отстаивающая общие с государством плюс свои групповые интересы, зачастую противоположные интересам рядовых работников.

Противостояние, конфликтность в отношениях руководителей и рядовых работников — прямое порождение авторитарного стиля управления, свойственного командно-административной системе. На ВАЗе это проявляется в том, что у специалистов и руководителей господствует узко технократическое мышление, отсутствует обеспечение рядовых работников информацией о социальных программах и порядке их реализации,

нет гласности в вопросах распределения, массовым является элементарное невнимание со стороны администрации, не учитываются интересы отдельных социальных групп, особенно молодежи и т.п. Коллектив раздражают привилегии руководителей, особенно аышнего эшелона.

Важно отметить, что многие респонденты не понимают разницы между способами приватизации. Разъяснительная работа в коллективе не проводится, что также трактуется как уловка со стороны администрации: «Специально ничего не объясняют, чтобы обмануть» (из интервью). Особенно остро недоверие к администрации проявляется у молодежи, женщин, малоквалифицированных рабочих.

Можно сказать, что возникла объективная основа поддержки конфронтационных течений, которые на деле выражают объективные интересы людей, неудовлетворенных различными сторонами жизни предприятия.

ВАЗ стоит перед выбором. Результаты референдума во многом будут зависеть от того, насколько плюсы и минусы двух вариантов приватизации будут объяснены коллективу.

В.О. Рукавишников: Хочу подчеркнуть, что любой трудовой конфликт в нашей стране сегодня имеет и политическое содержание. Ситуационный анализ, проведенный М.А. Будановой, показывает, что зачастую и исследователи, и участники конфликтов придерживаются схемы, которая не позволяет различать общие и частные процессы.

Глубинное и конечное решение социального конфликта на ВАЗе не может быть достигнуто, пока не прекратится кризис в стране. Перманентные кризисы будут лихорадить этот коллектив независимо от того, что люди достигнут договоренности о владении собственностью на предприятии. Деление на администрацию и рабочих внутри одного коллектива в контексте предмета данного конфликта есть в значительной степени искусственное деление, ибо администрация — составная часть коллектива и имеет такое же право на собственность, как и рабочие. Противопоставление рабочих и администрации связано с политизацией трудовых конфликтов. Оно стало следствием привнесения в рабочие массы идеологии тех политических сил, которые борются за власть.

При изучении конфликтов Нельзя не учитывать, что в рабочем движении взаимодействуют разные силы, представители различных политических течений, которые сознательно политизируют трудовые коллективы в нашей стране. Забастовки — это сознательно организованные действия. Имеются данные, что в ряде случаев забастовки возникли «благодаря» деятельности «эмиссаров», провоцировавших остановку работы в неподготовленных ситуациях.

Забастовки в любом обществе, в том числе

и в нашем, несомненно, являются важной стороной трудовых отношений. Но сегодня в СССР это также и форма выражения противостояния сил, стремящихся к радикальной реформе, и сил, пытающихся в какой-то мере сохранить прежние порядки. Это не абстракция, а конкретные люди, заинтересованные либо в изменении ситуации, либо в сохранении существующих властных структур. Не случайно партийные комитеты ликвидированы на многих шахтах, а КПСС как организующая политическая сила в новом рабочем движении не имеет влияния.

В этой связи возникает естественный вопрос — за кем пойдут рабочие, трудящиеся России в случае многопартийных выборов, за какими силами? Весной 1991 г. мы провели общероссийское исследование. Не обсуждая здесь всех результатов подробно, ограничусь примером. В типичной промышленной области — Нижегородской — за КПСС на многопартийных выборах намерены проголосовать 22%, против — 38% занятого населения; среди рабочих соответственно — 18 и 43%. Таким образом в недалеком будущем мы столкнемся с новой ситуацией, когда ныне правящая партия будет оппозиционной, партией меньшинства. Проблема трудовых коллективов тогда приобретет совершенно иное значение, и мы будем ее рассматривать иначе, чем в мае 1991 г. Но до будущих свободных многопартийных выборов нужно еще дожить, стачки же с политическими лозунгами, в том числе об отставке Президента, кабинета министров проходят сегодня. Сегодня это не просто сторона трудовых отношений, а нечто большее. Ибо борьба за высокую зарплату в условиях кризиса, в условиях дезорганизованной страны забастовочными средствами — это не игра с нулевой суммой: улучшатся условия одних — ухудшатся у других. Забастовки таким образом могут последовательно охватить все отрасли народного хозяйственного комплекса.

В корне неправильно утверждать, что у действующих субъектов конфликта низкий уровень сознания. Рабочие прекрасно понимают, за что, как и с кем идет борьба. Другое дело, что советским людям нелегко быстро сориентироваться в хаосе изменяющихся ценностных структур. То, что вчера объявляли правильным, сегодня становится далеко не очевидным. Когда реальный «развитый» социализм, который преподносился как первый шаг на пути к всеобщему благоденствию, вдруг оказывается несостоятельным, очень трудно понять, где правильный путь разрешения ситуации, трудно найти выход из конфликтной ситуации.

Исторически в народном сознании сложилось, что общество, в котором мы живем — это социализм, а западное общество — это не социализм, а капитализм. В первые годы перестройки большинство считало, что мы идем по социа-

листическому пути. В настоящее время так считает меньшинство. Согласно данным опросов с каждым годом уменьшается и доля людей, оценивающих путь нашего движения как движение по так называемому «третьему пути», призванному интегрировать преимущества социализма и капитализма.

Принципиально важным в теоретическом плане является поэтому не вопрос о том, какая форма собственности будет на ВАЗе. Характер будущей политической системы, организация власти — вот что определяет будущее трудовых конфликтов в нашей стране. Все остальное важно, но вторично. Если мы не увидим за деревьями леса, не отделим общих причин от частных поводов, еще долго будем обсуждать только роль СТК и суда, различных комиссий и форм переговоров и т.д., не вскрывая глубинных и существенных механизмов возникновения социально-политических коллизий. Сегодня надо четко понимать, что крупномасштабные трудовые конфликты в СССР как правило не являются «чистыми» конфликтами в сфере труда; это прежде всего конфликты политические, имеющие трудовую форму. Не случайно забастовка горняков была прекращена лишь после передачи шахт из союзного подчинения в республиканское, не случайно под давлением забастовки было принято «заявление 9+1».

И.Ф. Беляева: Давайте рассмотрим проблему конфликтов с точки зрения состояния массового трудового сознания. Известно, что поведение людей определяется не столько реальным положением дел, сколько их представлениями об этом положении. Поэтому, оценив конфликто-генность сознания, можно прогнозировать и сами конфликты.

Как показали исследования, массовое трудовое сознание с неоспоримой убедительностью свидетельствует о кризисе социального статуса труда, ибо трудовая деятельность перестала быть эффективным способом удовлетворения значимых потребностей человека. Что же все-таки заставляет людей работать? Не более 12% работают из чувства долга перед людьми, перед обществом. Преимущественно это люди старшего поколения (50 лет и более). Долг для них — основной трудомотивирующий фактор, побуждающий их заботиться о профессионализме, думать об общественно полезном результате труда, относиться к коллективу, где они работают, как к референтной группе. Не менее 80% ищут в работе источник средств существования, и именно эти притязания работа не реализует. В массовом сознании сформировался удивительный, с точки зрения здравого смысла и нормальной экономики, симбиоз, когда работник одновременно и примерно с одинаковой силой хочет иметь высокий, по его понятиям, заработок и работать без напряжения сил. В таком деформированном сознании все

ценности труда и требования к работе обращены на себя: работа должна удовлетворять мои материальные нужды и не быть обременительной. Отсутствует нравственная составляющая отношения к труду. Работник ориентирован исключительно на распределение: в нем центр его интересов, и активен он только в их отстаивании. Проблемы мастерства, профессионализма вытеснены на периферию сознания. Очевидно, что в условиях ограниченных потребительских ресурсов конфликты между людьми с одинаковыми интересами неизбежны.

Есть две плоскости, в которых конфликты могут разворачиваться: в одной их субъектами выступают трудящиеся и аппарат управления (конфликт по вертикали), в другой — сами работники (конфликт по горизонтали). В первом случае образ врага, ответственного за недостаток ресурсов для распределения, к слову сказать, сформирован искусственно и в определенной мере сознательно в ходе перестройки. Причем, если на первых порах он локализовался в аппарате министерств и ведомств, то сейчас первый враг — заводоуправление, «белый дом». Во втором случае образ врага может принимать любые формы: политические (коммунисты, демократы), национальные, религиозные и т.д. При этом суть конфликта будет одна и та же: столкновение интересов в сфере распределения.

Можно выделить ряд факторов, усиливающих или ослабляющих возможность перехода конфликтов из скрытых в открытые формы, в прямое и явное противостояние интересов. К первым следует отнести анонимно — отсутствие обязательных для всех, общепринятых норм и стандартов поведения в трудовых коллективах, пресловутую «двойную мораль». Ко вторым — отсутствие того, что так долго называлось коллективизмом, а именно: раздробленность людей, неверие в поддержку товарищей, расчет исключительно на собственные силы.

Наиболее сложные конфликты связаны с проблемами выхода из экономического кризиса. Сама по себе приватизация собственности, не оказывая непосредственного воздействия на мотивацию труда, не создает достаточных условий для развития профессионализма в работе. Повышение эффективности производства невозможно без его структурной перестройки, изменений технологии, без внедрения новой техники. Все это связано с кадровыми изменениями: одни работники должны будут уйти с предприятия, другие сменить профессию, третьи — повысить квалификацию. К таким изменениям в своей трудовой жизни многие психологически не готовы. Естественно, что любые нововведения будут провоцировать социальную напряженность и приводить к возникновению конфликтов как между различными профессиональными группами, так и внутри них между работниками различных мотивационных типов.

Особенно конфликтной станет ситуация, связанная с необходимостью реального высвобождения рабочей силы, где будут сталкиваться жизненно важные интересы. Учитывая, что подавляющее большинство работников имеет низкий инновационный потенциал, можно предположить, что разрешение таких конфликтов будет усиливать деструктивные начала.

Н.Ю. Федоров: Остановлюсь на причинах и движущих силах забастовок и конфликтов 1989 г. Их изучение, проведенное НИИ труда в 1990 г., показало, что в конфликтах переплетены все общественные противоречия, сложившиеся в стране, что они не ограничены отдельными трудовыми и экономическими вопросами и имеют широкое социальное содержание.

Коренная причина конфликтов заключается в экономически необоснованной заработной плате, которая занижена по сравнению с долей живого труда в стоимости производимого продукта и усилена инфляцией. Иначе говоря, выступило на поверхность противоречие между ценой и стоимостью рабочей силы.

Многочисленные требования участников коллективных конфликтов выдвигаются так или иначе на фоне главной цели — экономической и юридической самостоятельности предприятий. Наряду с другими требованиями, необходимость утверждения самостоятельности предприятий поддерживают все социальные слои трудящихся, участвующих в конфликтах. Это дает основание считать, что социально-трудовые конфликты развиваются в лоне демократического, общенародного движения.

Вместе с тем, достаточно отчетливо можно проследить специфику целей и интересов различных социально-профессиональных групп.

Трудящиеся, являясь основной движущей силой забастовок и других конфликтов, заинтересованы в удовлетворении, прежде всего, первичных социальных потребностей, в перераспределении социально-экономических результатов своего труда и производства в пользу своего коллектива, города, района. Вместе с тем, основной тезис, выдвинутый рабочими лидерами, связан с решением принципиальных экономических и производственных задач. Причина конфликта, с этой точки зрения, в том, что рядовые работники, хотя и считают себя хозяевами производства, не имеют власти, которой фактически обладал и обладает директор предприятия, администрация и т.п. Здесь скрывается одно из основных внутренних противоречий движущих сил конфликтов, самого рабочего движения: получив власть, рабочие склонны к тому, чтобы сохранить сам принцип подчинения производства целям распределения и потребления. Собственная объективная социальная цель забастовщиков имеет ограниченный характер - - сохранить свое общественное существование, не дать переломить себе

хребет, выжить в условиях жестокого социально-экономического и политического кризиса.

Кроме того, существует ряд внутренних противоречий между различными социально-профессиональными группами трудящихся. Значительная часть рабочих, инженеров, руководителей не является социально активной, достаточно квалифицированной и работоспособной для того, чтобы безболезненно перейти к новым экономическим методам хозяйствования, к более самостоятельному и интенсивному труду. Рабочие, интересы которых ущемляются в условиях новых форм хозяйствования и собственности, составляют, на наш взгляд, основную и весьма многочисленную социальную базу торможения перестройки народного хозяйства и общества. Естественно, что возникает противоречие между работниками, заинтересованными в сохранении или лишь частичном улучшении сложившихся отношений, и теми, чьи способности, права и интересы ограничены ими.

Противостояние, которое существует между рабочими, инженерно-техническими работниками и руководителями, вызвано прежде всего тем, что последние являются непосредственным продолжением и исполнителем решений бюрократической системы государственно-экономического управления. С другой стороны, инженерно-техническая интеллигенция так же, как и рабочие, резко ограничена в своем потреблении и в своих интересах, в развитии своего потенциала; заработная плата также неэквивалентна доле ее труда, которая вносится а стоимость произведенного продукта. Их также, как это показали материалы нашего исследования, можно считать не менее весомой движущей силой конфликта, чем рабочих. Резкое противоречие, проявившееся в конфликтах между рабочими и руководством предприятий и местных Советов, скрывает заинтересованность последних в сохранении собственной власти за счет расширения самостоятельности своих предприятий и районов. Последняя необходима для осуществления этой власти и укрепления собственного социально-политического и экономического положения руководителей как социального слоя. В силу этого они и поддерживают требование самостоятельности предприятий и районов, ослабления бюрократической власти центральных органов управления.

Конфликты позволяют руководителям укреплять свою власть и по отношению к центральным экономическим органам, и по отношению к рабочим, — включив наиболее активных и грамотных в свои ряды, предоставив им для решения определенный круг производственных и социально-потребительских задач непосредственного управления. Поэтому руководители различного уровня заинтересованы а развитии конфликта равно, как и его непосредственные инициаторы.

Вместе с тем, и профессионализм прежних руководителей, и управленческая деятельность

новых лидеров неизбежно сохраняют прежние принципы управления, а значит и прежнее социальное содержание этого слоя.

Специфическое место в социально-трудовых конфликтах занимает центральная власть. Производственные отношения, сложившиеся в нашей стране, подчиняют ее необходимости отчуждать и перераспределять средства труда, ресурсы и проч. в пользу убыточных и малорентабельных предприятий и районов. Обмен прибыльных предприятий с ними является неэквивалентным и внеэкономическим. Тем самым причины конфликтов из взаимоотношений между рабочими и администрацией, между предприятиями и центральными органами власти переносятся в другую плоскость — в отношения между самими предприятиями, в противоречия между теми, кто создает прибыль, распоряжается и использует ее. Социальные конфликты как таковые вызваны нарушением своего рода «баланса» товарных, экономических, политических взаимоотношений между рабочими и руководителями, предприятиями — производителями и органами распределения, прибыльными и убыточными предприятиями, баланса, который необходим для взаимоотношения между группами людей, занятых производством, распределением и потреблением, так или иначе разделившими между собой власть и распоряжение средствами производства. Такое нарушение вскрывает существующие противоречия между ними, содержание которых — в социальных и производственных потребностях и праве на власть и собственность. Находясь в тесной зависимости от этого содержания, каждая из социальных групп в той или иной форме становится движущей силой социального (коллективного трудового) конфликта и вместе с тем оказывается не способной самостоятельно разрешить его, снять накопившиеся противоречия.

В 1991 г. социально-трудовые конфликты приобрели принципиально иное содержание — всеобщее и политическое. Если в предшествующий период забастовочное движение охватывало главным образом отрасли народного хозяйства с опасными и сложными условиями труда (горнодобывающее производство, наземный, воздушный, железнодорожный и морской транспорт, рыболовецкое хозяйство), и было направлено в первую очередь на достижение хозяйственно-экономических целей, то в недавнем времени конфликты возникли в хозяйственно-региональном масштабе и обусловлены не противостоянием рядовых работников и администрации, а противостоянием населения и трудовых коллективов центральным органам власти и руководству, представляющим их интересы и стремящимся укрепить свое право собственности на имущество предприятий.

В.И. Кабалина: Методологически неверным было бы рассматривать трудовые конфликты как разновидность организационных или межличностных. Ключевым аспектом социологического ана-

лиза является изучение конфликтов на производстве именно как социально-трудовых в условиях кризиса административно-командной системы и перехода к демократическому обществу с рыночной экономикой.

В конце 1990 г. совместно с А.К. Назимовой проведена серия интервью с представителями администрации, профсоюзов и рабочих на одном из московских предприятий, чтобы получить вертикальный срез представлений о конфликтах на производстве. 8 сопоставлении позиций и взглядов различных руководителей и рядовых работников мы стремились уловить разницу в их подходах к участию, содержанию, целям конфликтов. Такое кропотливое, «штучное» исследование на микроуровне позволяет воссоздать социокультурную «ткань» производственных конфликтов.

К сожалению, у нас в стране очень скудная статистическая база исследований конфликтов. То, что сейчас публикует Госкомстат СССР — потери рабочего времени и продукции в результате приостановки работы, — склоняет к односторонней оценке социального эффекта конфликтов на производстве.

Исследователями недостаточно используется тот эмпирический материал, который содержится в сообщениях прессы. Мы провели контент-анализ сведений о социально-трудовых конфликтах по публикациям в центральных и некоторых неформальных изданиях начиная с 1987 г. Во всех инцидентах мы выделили следующие элементы конфликтной ситуации: региональная и отраслевая дислокация, уровень, на котором разворачивался конфликт (начиная с бригады и кончая регионом), характер организации у конфликтующих сторон (кто представлял интересы рабочих и формулировал требования), содержание, форма и результаты конфликта и путь его разрешения.

Анализ динамики каждой из выделенных характеристик показал, что одновременно с количественными изменениями происходили качественные сдвиги. Лавинообразное, почти по экспоненте расширение конфликтных зон в региональном и отраслевом разрезе сопровождалось образованием «горячих точек», переходом конфликтов на более высокие уровни и расширением их масштаба. Локальные конфликты на уровне цеха и предприятия перерастали во фронтальные — отраслевые и региональные. Одновременно усложнялись формы, в которых выражалось конфликтное взаимодействие. Простые жалобы (письма в руководящие инстанции, коллективные обращения в прессу и местные органы власти), ситуативные стихийные выступления по случайным поводам (недопоставка продуктов, нарушения правил распределения жилья, дефицита и т.п.), с которых мы полагаем, как раз и начинаются конфликты, весьма быстро в наши дни перестали быть единственным средством выражения требова-

ний работников. По материалам наших наблюдений все более отчетливо проявлялась тенденция к введению конфликтов в организационные рамки.

Из выбранных характеристик наиболее значимой стало содержание конфликта, прежде всего, те требования, в которых нашли отражение неудовлетворенные интересы членов трудовых коллективов, связанные не только с положением на предприятии, но и в обществе в целом. Ранжируя требования, выдвигаемые в ходе конфликтов а зависимости от того, затрагивают ли они непосредственные, базовые или общегрупповые социальные интересы работников, мы положили их в основу типологии социально-трудовых конфликтов. Получились следующие типы: ситуативные, социально-экономические, социально-политические, политические.

В типичных конфликтных ситуациях с ведущей характеристикой — содержанием конфликтов — тесно связаны все другие признаки — формы проявления и уровень, на котором возникали коллективные трудовые споры, формы разрешения и результаты. Границы между типами, однако, не жесткие, подвижные. Обозначенные типы конфликтов показывают ступени, по которым отдельные группы и слои наемных работников вступали в конфликтное поле.

Эволюция социально-трудовых конфликтов от собственно трудовых до политических свидетельствует о том, что они стали частью процесса распада административно-командной системы и во многом его катализатором. Поэтому понимание природы и специфики трудовых конфликтов в этих условиях невозможно без анализа той сложной социальной среды, в которой происходило их вызревание и дальнейшее развертывание. В поисках скрытых пружин развития социально-трудовых конфликтов мы обнаружили влияние той системы трудовых отношений, которую сформировала административно-командная система. Уже первые случаи открытого противостояния рабочих и администрации выявили их неполноценность как субъектов трудовых отношений. Недостаток прав у руководства предприятий из-за чрезмерной централизованности принятия решений приводил к накоплению проблем, которые в конце концов становились поводом для конфликтных ситуаций. С другой стороны, администрация, лишённая прав для самостоятельного развязывания локальных проблем, теряла способность к инициативе и не брала на себя ответственность за обеспечение интересов своих сотрудников. Тем более, что рядовые работники были лишены возможности влиять на поведение администрации и побуждать ее к улучшению условий труда. В этом сказывалась неполноценность рабочего как второго субъекта трудовых отношений. Он не являлся полноправным владельцем даже своей рабочей силы, поскольку был лишен права свободно распоряжаться ею.

Неполноценность субъектов трудовых конфликтов на уровне предприятия неизбежно втягивала в конфликт вышестоящие хозяйственные органы. Для того, чтобы удовлетворить элементарные требования по улучшению условий труда, администрация вынужденно обращалась в министерство с просьбой выделить дополнительные фонды за оборудование и т.д. Не говоря уже о том, что часть требований, выдвигаемых рабочими в ходе локальных конфликтов и касающихся размера пенсий, возраста выхода на пенсию, продолжительности отпусков, индексации доходов и проч. адресовалась вышестоящим государственным и законодательным органам.

Распространению конфликтов на другие отрасли народного хозяйства способствовал механизм их разрешения. В условиях, когда были ослаблены возможности силового репрессивного «разрешения» массовых конфликтов на производстве, реальным становился смягченный вариант: удовлетворение требований на одном предприятии одной отрасли за счет других предприятий и других отраслей. Вдохновленные примером своих собратьев по классу и уязвленные отсутствием внимания к их отрасли, работники «спокойных» отраслей, как это было в случае со здравоохранением и народным образованием, включались в забастовочное движение.

Однако «логика» модели трудовых конфликтов, адекватная административно-командной системе, была нарушена, когда на базе массовых трудовых споров стало формироваться рабочее движение, целью которого стало разрушение самой этой системы и создание условий для формирования полноценных субъектов трудовых отношений. Трудовой конфликт перестал быть собственно трудовым, он стал социальным и всеобщим.

В.А. Головкин: Я остановлюсь на некоторых проблемах развития конфликтологии. В социальной напряженности выражается потребность в обновлении, изменении существующей жизнедеятельности, актуализированная, по крайней мере, у одной социальной группы. Конфликт — средство этого изменения. Из такого подхода вытекает теоретическая проблема оценки конфликта либо как единственного средства изменений, либо как одного из средств изменения существующей производственной жизнедеятельности. От решения этой проблемы зависит практика разрешения конфликтов.

В чем заключается специфика конфликтного взаимодействия? Известно, что это, прежде всего, противоположность целей оппонентов, которая в самом общем виде сводится к противоречию субъектов по поводу сохранения или изменения объекта конфликта. Другими словами, оппоненты различаются по степени консервативности в отношении единого для них объекта.

Само наличие отношения предполагает зави-

симость каждого оппонента от объекта конфликта и, следовательно, их взаимную зависимость друг от друга. Если у одного из субъектов такая зависимость отсутствует или слабо выражена, то изменение может произойти без конфликтной ситуации. С другой стороны, если потребность в изменении возникает сразу у обоих и по поводу одного объекта, то само изменение может произойти на бесконфликтной основе, на основе сотрудничества. Отсюда возникает проблема точного определения объекта возможного конфликта.

Стремление субъектов к сохранению или изменению объекта выражает в сущности ценность объекта для субъекта. Для конфликтного взаимодействия ценность объекта противоположна по знаку для оппонентов: для одного она позитивна, для другого — негативна.

Такой методологический подход к трактовке причин конфликта позволяет более строго осуществлять диагностику последнего и его прогнозирование. Рассмотрим, например, одну из его форм — соперничество по поводу материального поощрения. Что в данном случае выступает объектом конфликта? Деньги? Они лишь повод. В основе конфликта лежит ценность социальной справедливости, различно понимаемая оппонентами. А непосредственно в соперничестве за более высокую оплату результатов труда проявляется ценность собственного профессионального статуса.

То, что ценно для одного и безразлично для другого, не может стать объектом конфликта. Только позитивная или только негативная ценность для двух (людей, групп, классов и т.д.) не является объектом конфликтного взаимодействия, но является фактором сплачивающим. Единственным источником конфликта может служить только противоположное отношение к ценности.

Поскольку конфликт обычно развивается не в пустоте, а в социальной среде, важным для конфликтологии представляется изучение методов усиления позиции в конфликте за счет привлечения на свою сторону общественного мнения, поворота острия общественного давления в сторону оппонента. Методы взаимодействия с социальной средой «преобразователя» и «защитника» должны различаться.

Выделенные американским психологом К. Томасом пять стратегий поведения в конфликте (избегание, противоборство, уступчивость, компромисс, сотрудничество) интересны в связи с различием ролей оппонентов в конфликте.

Ю.А. Барклянский: Я расскажу об основных направлениях работы Калужского института социологии по проблемам социальных конфликтов. Причиной обостренного внимания к этой теме среди практических социологов стала быстро меняющаяся ситуация в стране, практические потребности управления трудовыми коллектива-



ми. Основным направлением исследовательской работы стали процессы социальной напряженности на производстве.

Анализ зарубежной литературы по конфликтологии, перечень которой насчитывает более тысячи наименований, показал, что использовать ее можно лишь в малой степени. Наиболее значимым препятствием являются социокультурные различия стран Европы, Америки и Советского Союза. Даже в разных регионах нашей страны требуются различные методики исследования и практической работы. На международном семинаре в Калуге (май 1991 г.) приводились аналогичные примеры, когда методики, прекрасно работающие в фирмах Западной Германии, были неприменимы в Восточной.

В итоге двухлетней деятельности коллектива института получены значительные теоретические и практические результаты. За этот период проведено три коллоквиума, всесоюзный научно-практический и международный семинары. Обсуждались вопросы социальной напряженности, формы ее проявления, стадии развития процесса социальной напряженности и роль социолога (Обнинск, 1989 г., Пенза, 1990 г.), напряженность на производстве и социальная среда (Харьков, 1990 г.), действующие силы социального конфликта (Обнинск, 1990 г.), организационное развитие и разрешение конфликтов (Калуга, 1991 г.).

Результаты семинаров применяются на практике по пяти направлениям: в деловых и органо-деятельностных играх, моделирующих конфликтные ситуации, в проведении переговоров между конфликтующими сторонами, в проведении социологических исследований социальных конфликтов на производстве, в управленческом консультировании и учебной деятельности.

Важный вывод, к которому пришли социологи и производственники в совместных дискуссиях: социальный конфликт не нужно рассматривать только как отрицательное явление; если им грамотно и умело управлять, то он может стать элементом организационного развития. Такая постановка вопроса позволяет руководителям под-

готовиться к управленческим действиям в условиях растущей социальной напряженности.

Интересна и классификация действий субъектов конфликта по критерию конструктивности— деструктивности. Эти понятия носят относительный характер, ибо выражают различное значение поведения субъектов конфликта в зависимости от контекста, в котором оно осуществляется, — в одних случаях поведение может приносить позитивные результаты, в других аналогичные действия приводят к негативным, разрушительным последствиям.

Анализ действующих сил социального конфликта выявил три большие группы — провокационные, вовлеченные, заинтересованные, но прямо в нем не участвующие. Каждая из них состоит из субъектов со своими потребностями, интересами, целями, ценностями и ресурсными возможностями, в каждом конкретном случае расстановка сил может меняться.

Обострение социальной ситуации в трудовых коллективах, связанное с экономическим и политическим кризисом страны, с формированием частной и коллективной собственности и другими факторами неизбежно ведет к расширению полосы конфликтов. Это требует создания сети конфликтологических центров, консультационно-практическая работа которых в различных городах и районах страны позволит подготовить руководителей предприятий и общественных организаций, рабочих лидеров, рядовых работников к квалифицированному разрешению возникающих проблем, к предотвращению деструктивных последствий коллективных трудовых споров.

В январе 1992 г. планируется проведение съезда Российского общества социологов в Калуге. Основной темой обсуждения будут социальные конфликты, формы их проявления, методики измерения социальной напряженности. В мае 1992 г. там же планируется проведение очередного международного семинара с обсуждением роли конфликтов как одного из факторов организационного развития.

*Материалы «круглого стола» подготовил к печати Н.Ю. ФЕДОРОВ*