

Размышления над новой книгой

©1994 г.

А.И. ЖЕЛТУХИН

СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ КОНЦЕПЦИЯ КОНФЛИКТА

Социальные конфликты — активно развивающаяся область социологии. Ее истоки восходят к работам Вебера, Маркса, Дюркгейма, а сегодня взгляды на природу и формы конфликтов настолько многообразны, что возникли целые школы, направления, теории и даже научные дисциплины, в частности, конфликтология.

Одним из ведущих конфликтологов в стране является В.Н. Шаленко. Его книга «Конфликты в трудовых коллективах»¹ служит итогом многолетних усилий по разработке социологической концепции конфликта. Первая глава состоит из двух частей — обзорной и аналитической. После изложения чужих подходов автор пытается обрисовать контуры собственной концепции. Социальный конфликт предлагается рассматривать в единстве четырех его моментов: структура, динамика, функции и типология. На первый взгляд, четвертый параметр в схеме лишний. Однако его роль заключается в указании предметной сферы, на которую распространяются конфликты.

Несомненно, указание типов предметной сферы конфликтов методом типологического отнесения чрезвычайно важно. Возражение вызывает, скорее, историческая отнесенность типологии. Все типы конфликтов указывают на переходную, перестроечную эпоху. К примеру, в числе первых значатся «конфликты дележа общенародного состояния», «конфликты конверсии», «конфликт возврата награбленного», «конфликты приватизации». Разумеется, при разработке социологической концепции конфликта необходимо учитывать национальную специфику. Нелепо механически перенимать западные образцы. Несомненна заслуга автора в попытке создания отечественной типологии. Но не слишком ли она заземлена, ориентирована на сиюминутную обстановку? Научная теория призвана давать обобщенную картину реальности.

В широком смысле под социальным конфликтом понимают любой вид борьбы между большими социальными группами людей, если они преследуют какие-либо общественно важные цели. Участие больших групп необходимо для того чтобы конфликт считался социальным. Если субъектом конфликтной ситуации выступают индивиды или малые группы, то конфликт нельзя называть социальным: он может быть социально-психологическим, меж-

личностным, индивидуальным. Совсем не обязательно, чтобы участников было много — неизмеримо много. Главное не в количестве, а в том, ведут ли они себя как типичные представители большой группы, например, профессиональной, выражают ли ее ценности, интересы и цели. В шахтерских забастовках конца 80-х — начала 90-х годов их участники выражали социально-групповые, а не социально-психологические интересы.

К сожалению, данный акцент не совсем четко прописан в монографии. Хотя В.Н. Шаленко подчеркивает объективное происхождение социального конфликта и приводит многочисленные примеры массовых конфликтов, в концептуальном плане, особенно при анализе динамики конфликта, речь идет прежде всего о социально-психологическом конфликте.

Социологический подход, на наш взгляд, должен начинаться с институционального анализа конфликта. Чего добиваются бастующие шахтеры? Конечно же, институциональных целей: изменения характера политического режима (власти), перераспределения доходов, изменения существующей системы статусов, предоставления экономической свободы и автономии. Действительно, требования экономической самостоятельности, снижения пенсионного возраста, повышения зарплаты, возможности продавать за валюту сверхплановую продукцию являются ни чем иным, как стремлением к «перераспределению доходов». Наконец, к «переоценке ценностей» надо отнести намерение изменить профессиональный престиж шахтерского труда, новое понимание внутриклассовой солидарности и отказ от сложившихся идеологических стереотипов, которые возникли в результате или в ходе массовых забастовок. Впервые четыре переменные социального конфликта (власть, статус, перераспределение доходов, переоценка ценностей) отметил Л. Козер, о котором в монографии только упомянуто.

Под социальным конфликтом надо понимать макросоциологические процессы, имеющие кратковременные исторические последствия: изменение соотношения сил в общественной иерархии или экономического статуса больших групп, политические катаклизмы, смена правительства, хозяйственная дестабилизация. Социальный конфликт — собирательное понятие, охватывающее множество форм проявления групповых столкновений, располагающихся вдоль определенного континуума. Они различаются масштабом, типом, составом участ-

Шаленко В.Н. Конфликты в трудовых коллективах. М.: Изд-во МГУ, 1992.

ников, целями, причинами и вызываемыми последствиями.

Типологию социальных конфликтов, на наш взгляд, надо строить иначе, чем это предложено в книге. Если исключить межличностные и психологические конфликты, то к основным формам социального конфликта относятся следующие. *Конфронтация* — пассивное противостояние групп с противоборствующими политическими, экономическими или социальными интересами. Как правило, оно не принимает формы открытого столкновения, но предполагает оказание давления, негативную кооперацию, неустрашимое разногласие. *Соперничество* — борьба за признание личных достижений и творческих способностей со стороны общества, группы, организации. Цель соперничества — приобретение лучших профессиональных позиций и наград и признания коллег, содержание — демонстрация превосходства путем достижения общезначимых или престижных целей. *Конкуренция* — особый тип конфликта, цель которого — получение выгоды, прибыли либо доступа к дефицитным благам.

Таков один полюс конфликтного континуума. Теперь рассмотрим другой. Его составляют формы коллективного сопротивления. Они многообразны.

Самой крайней формой выражения несогласия выступает революция. Она означает глубокую качественную перемену существовавшего прежде порядка. При этом революция, предполагающая, как правило, насильственный, военный способ действия, вовлекает в свою орбиту широкие массы людей, не ограничиваясь местным уровнем. У революции исторический масштаб измерения. Бунт, как и мятеж, относятся, скорее, к узкогрупповым (по своей социальной базе) и локальным (по своему масштабу) формам выражения коллективного недовольства или протеста. Бунт и мятеж часто используются как синонимы. Слово «бунт» представляет древнерусское заимствование из польского языка, а слово «мятеж» является общеславянским и означает «приводить в беспорядок», «смутить». Отсюда древнерусское «смута», которое характеризует особое состояние общественного сознания и которому соответствует специфическая форма массового поведения, получившая название волнения. Волнение может переходить в восстание. За исключением революции все они относятся к стихийным формам коллективного сопротивления.

Бунт и мятеж ограничиваются эмоциональным протестом, а восстание и революция приобретают уже черты рациональности и организованности. По мере углубления противостояния сторон формируется идеология, основывающаяся на преследовании врагов, и психология, базирующаяся на чувстве социальной солидарности, на вере в возможность восстановить утраченную общественную справедливость. Мораль такого конфликта — все позволено тем, у кого все отобрали. Она неплохо описана Н. Макиавелли на примере восстания чомпи в XIV веке.

Для крестьянских бунтов — типичной формы коллективного недовольства условиями труда в России, главным было осадить утеснителей. Вопрос о свержении царя бунтовщики обычно не ставили. Напротив, для революционеров, свободных от харизматической веры в лидеров нации, главными врагами выступали царь, дворянство и экономический строй общества. Бунт ограничивался помещьем и помещиком. Он не содержал развернутой программы критики и переустройства общества.

Рассмотренные формы коллективного недовольства можно выстроить в определенном порядке, выбрав в качестве критерия глубину или степень протеста. Первоначальное состояние недовольства больших масс людей — это некое брожение умов и чувств, т.е. смута. В истории нашей страны смута проявлялась неоднократно и всегда охватывала большие социальные группы. События конца XVI — начала XVII веков вообще обозначают как Смутное время. Это было время государственной неупорядоченности, боярской чехарды и борьбы за власть, время самозванцев и активного вмешательства народа в дела управления, но вмешательства чаще стихийного, без ясной цели и программы. 80—90-е годы XX века тоже могут войти в историю как период смуты. Социологам еще предстоит выяснить, каким образом смута связана с аномией, безвластием и отчуждением.

Смута — неясно выраженное недовольство существующим положением вещей — служит своеобразным прологом к бунту и мятежу. Вначале раздражение переходит в возмущение, а затем — в негодование; неясные цели оформляются в более или менее четко выраженные требования. В период смуты непонятно, чего именно хотят массы, коллективная воля четко не выражена. Бунт и мятеж — целенаправленное выражение коллективной активности в агрессивных формах. Бунт постепенно может перерасти в восстание. Восстание — более высокая, чем бунт, степень организации коллективного протеста. Еще более высокой степенью протеста является революция — политический способ свержения существующего строя.

Такова одна из частей коллективного протеста, которая показывает степени нарастания конфликта, уровни его организованности и меру эмоциональной агрессивности людей. Первый полюс континуума назовем пассивным, второй — активным. Между полюсами расположены промежуточные формы конфликта. К ним следует относить такие поведенческие модели, как: а) пассивное сопротивление (невыход на работу, гражданское неповиновение), б) прямые акции непосредственного протеста (митинги, демонстрации, забастовки), в) косвенные акции (подстрекательство колеблющихся к забастовке).

Конфликт для социолога — прежде всего модель поведения с особым распределением ролей, последовательностью событий, способами выражения взгля-

дов и ценностных ориентаций, мотиваций и формами отстаивания интересов. Социолог описывает конфликт при помощи системы переменных. Основные переменные — разногласие и доминирование. Разногласие описывает состояние и ориентацию взглядов, интересов и целей участников, выраженных в требованиях или в специальной декларации о намерениях. Социологи спорят о том, что служит почвой для возникновения конфликта — устранимое или неустранимое разногласие. Каким бы ни был ответ, ясно одно: разногласие формирует противоборствующие типы поведения, описываемые процессуальной моделью конфликта (У. Томас, Л. Коэер, А. Обершалл). Модели или программы поведения могут быть трех типов: 1) достижение целей за счет другой группы, 2) частичная или полная уступка своих позиций другой группе, 3) взаимное и равное удовлетворение интересов обеих сторон.

Доминирование предполагает социальную иерархию в человеческих сообществах и борьбу за приоритетные позиции. Там, где есть иерархия, формируется определенная степень статусного притяжения, мотивирующая людей к борьбе за приоритетные позиции, и определенная степень статусного напряжения как следствие соперничества за право обладать лучшей позицией. Доминирование — система человеческих действий, основанная на стремлении применить силу. В свою очередь, сила определяется как возможность прилагать к чему-либо эффективное по результативности действие. Категория силы в зарубежной социологии описывается через термины «власть», «статус», «деньги», «воздействие», «ресурсь», «агрессия».

Цель конфликта, если следовать поведенческой теории, заключается в достижении собственного интереса за счет интересов других. Если интересы четко демонстрируются (наглядно манифестируются), выявлены субъекты, объект и средства конфликта, а также стремление и тактика поведения, то говорят о полномасштабном, или открытом конфликте. У неполного конфликта слабо структурированы интересы, меньшая численность участников, он в меньшей степени легализован и характеризуется скрытым поведением. Примером служит рестрикционизм — сознательное ограничение нормы выработки, а также абсентеизм — нарушение трудовой дисциплины, невыходы на работу. Социальную напряженность можно интерпретировать либо как начальную фазу открытого (массового) конфликта, либо как самостоятельный тип, т.е. вялотекущий, скрытый конфликт.

Между понятиями «противоречие» и «конфликт» существует тесное родство. Первое выражает статический, а второе — динамический аспект явления. Конфликт — игра противоречивых интересов, ценностей и сил. Но для того чтобы противоречие перешло в конфликт, т.е. в подвижное равновесие противоположностей, оно должно быть осознанным.

Противодействующие группировки на первой стадии находятся в состоянии конфронтации, т.е.

потенциального, скрытого конфликта. Но когда вербализованное противоборство интересов переходит в практическое действие по устранению, ограничению или ликвидации ролей, позиций или потенциала другой группы, речь идет об открытом конфликте. Формируется особый тип взаимодействия — негативная кооперация: объединение ради отрицания других. Разрешение конфликта — это всегда переход в фазу позитивной кооперации или взаимовыгодного сотрудничества сторон.

В основе социальной напряженности—исходной клеточки конфликта — лежит чувство социальной неудовлетворенности, ощущение ущемления своих интересов, несправедливого ограничения доступа к социальным благам или привилегиям. Одновременно с ними возникает феномен переоценки своих сил одной из сторон: ей кажется, что она должна иметь больше, чем реально имеет, или способна на большее, чем ей это позволяют, либо, наконец, заслуживает большего, чем владеет. Сопровождающее такое состояние чувство фрустрации служит приводным ремнем конфликтного поведения.

Конфликтное поведение или борьба за перераспределение экономических выгод (социальных благ) проявляет себя через групповое давление, принимающее формы прямых акций (забастовки), выдвижение политических требований (превентивная стачка) либо формы мобилизации общественного мнения в свою поддержку. Отсюда возникло понятие «группа давления». Оно обозначает большие объединения людей, организованных вокруг определенных целей и склонных к мирному проявлению своей силы по захвату ключевых или властных постов в системе общественной организации труда. Парламентское лобби — типичный пример группы давления. То же самое относится и к бастующим шахтерам, оказывающим давление на правительство благодаря обладанию дефицитными ресурсами (сырьем) и специфическому положению в профессиональной структуре. Шахтеры знают, что на столь тяжелой работе их нечем заменить. Если та или иная профессиональная группа (в случае забастовки) может быть заменена, то она не является группой давления. Массовое недовольство — исходная точка конфликта, а групповой негативизм — его следствие. И то, и другое может проявляться в социальном протесте, т.е. массовом несогласии с существующим порядком вещей. Протест относится к активным формам конфликтного поведения и подразделяется на: индивидуальный, коллективный, организованный, стихийный, открытый, скрытый, прямой и косвенный.

Такими, на наш взгляд, должны быть типология и переменные социальной модели конфликта. Их преимущество в универсальности сферы приложения, не ограничивающейся одной страной и одной исторической эпохой, а также в единстве критериев классификации. Континуум выстраивает все формы социального конфликта на единой

линейке. Они сопоставимы и переходят друг в друга. Главное, что они касаются ценностных ориентации и больших групп.

Почему у В.Н. Шаленко получилась иная типология и иные переменные конфликтной модели? Видимо, у него иное и понимание социологии. Хотя

это явно не проговорено в монографии, но автор исходит из так называемой «психологизированной» версии социологии. Действующим лицом в ней выступает не большая группа, а индивид. Оно, это лицо, называется «оппонентом». Оппонентом первого ранга, пишет В.Н. Шаленко, может быть индивид, второго — группа, третьего — организация, структура, институт. Социальная сила оппонента (в отличие от физической) выражается в общественно признанных показателях: статус, авторитет, власть, репутация. Ресурсными компонентами силы выступают деньги, территория, лимит времени, число сторонников данного оппонента (с 22—23).

Подобная модель конфликта вполне социологична и вряд ли может вызвать серьезные возражения. Тем более, что автор опирается на сложившуюся традицию в мировой конфликтологии. Оценивая ее в качестве «психологизированной» версии, надо вести разговор об акцентах в монографии на технике разрешения, улаживания конфликтов. Она обращена не к большим, а к малым контактными группам, которые можно усадить за стол переговоров.

Книга посвящена конфликтам в трудовых коллективах. Иначе говоря, речь идет об индустриальной социологии. Особое место в ней занимают индустриальные конфликты.

Согласно классификации, предложенной М. Хараламбосом и И. Холборном, индустриальные конфликты подразделяются на два типа: 1) забастовки (стачки) и 2) индустриальный саботаж. Забастовка — это добровольное коллективное воздержание от выполнения работы, которое организуется с целью защиты экономических и социальных интересов одной из групп работников. Р. Хейман выделяет в забастовке, как открытой форме выражения индустриального конфликта, пять основных моментов:

— *реальное приостановление работы*, которое отличает стачку от такой формы деятельности, как, например, медленная работа;

— *временное приостановление работы*: рабочие надеются, что они вернуться к своей деятельности (после прекращения забастовки) у того же самого работодателя;

— *коллективное действие*, подразумевающее участие сплоченной и достаточно организованной группы рабочих;

— *акции именно рабочих*, что отличает стачку от сходных действий аграриев или студентов, отказывающихся посещать лекции;

— *калькулятивное действие*, так как стачка рассчитана на сознательное выдвижение требований, решение важных проблем и оказание давления для формирования таких решений.

Забастовки подразделяются на официальные (разрешенные и поддерживаемые профсоюзом) и неофициальные (неразрешенные и неподдерживаемые профсоюзом). Стачка представляет собой элемент стратегии по поводу заключения трудовых договоров. Основная цель всех стачек — ускорение переговоров с положительным решением. Забастовочные требования рабочих всегда чрезмерны, они требуют максимума, четко осознавая, что в худшем случае могут достичь минимума, а в лучшем — оптимума. Специалисты, в том числе Р. Милибанд, полагают, что большинство требований рабочих нельзя удовлетворить в принципе, ибо это окажет разрушающее действие на конкретную фирму или экономику в целом.

Среди различных типов саботажа выделяют следующие: 1) работа по правилам, 2) медленная работа, 3) отказ от сверхурочных. Саботаж не является формой прекращения работы, трудовой процесс продолжается, но идет не так, как ожидает и требует администрация, а так, как хотят того сами рабочие. Типичный пример саботажа — рестрикционизм: рабочий не демонстрирует мастеру сопротивление и отказ трудиться. Он делает это за глаза, изготовляя 2/3 или 1/3 дневной нормы, при этом делая вид, что трудится изо всех сил. Саботаж — форма индустриального неповиновения приказам, вид пассивного и скрытого коллективного сопротивления.

В монографии В.Н. Шаленко предлагает иную классификацию забастовок. В чем-то она даже более выигрышная. Судите сами. Автор выделяет четкие критерии классификации: по способу проведения (прекращение работы, продолжение работы); по содержанию (коллективный договор и солидарность); по степени участия профсоюзов (дикая, классическая); по форме организации (примитивная, «по правилам», с занятием предприятия, предупредительная, частичная, возбуждающая, кратковременная, ступенчатая, перемежающаяся, эшелонированная); по масштабу (международная, общенациональная, региональная, отраслевая, профессиональная, заводская, цеховая). На сегодня классификация забастовок В.Н. Шаленко является, пожалуй, самой исчерпывающей в отечественной литературе.

Достоинством обсуждаемой книги является историческая типология динамики требований бастующих. На низшей ступени расположены «изменение условий найма и эксплуатации рабочих», а наверху — «признание профсоюзов предпринимателями» (с. 45). Автор, по всей видимости, счел предложенную схему самоочевидной и не дал пояснений. Хотя разъяснения здесь более чем необходимы. На рис. 4 требования расположены в восходящем порядке. Но каковы критерии восхождения, не объясняется. Из восьми типов требований «профессиональный рост и карьера» и «ограничение увольнений», «признание права на труд», «защита от произвола предпринимателей» расположены посре-

дине. Но почему? Может быть потому, что они появились позже требования «изменить условия найма и эксплуатации рабочих», раз уже типология называется исторической? Ответа автор не дает. А может быть, схема изображает эскалацию требований от мягких к жестким? Однако «изменение условий найма», стоящее первым, ничуть не жестче «признания профсоюзов», стоящего последним. Да и с исторической точки зрения первое требование вряд ли проявилось раньше или позже последнего, особенно если рассматривать историю западноевропейского движения. Наконец, хотелось бы знать об источниках, послуживших исходной основой для типологии.

Облегчает восприятие концептуальной модели забастовки наглядное схематическое изображение в тексте ее особенностей. Среди них названы такие черты, как «одновременность», «участие разных групп работников», «широкий спектр требований», «массовость конфликта» и др. Пожалуй, не все читатели уснут разницу между двумя особенностями забастовки — «информацией о забастовке» и «информированностью участников», хотя из кратких пояснений к схеме вскоре становится понятно, что речь идет в первом случае о прессе, а во втором о действиях организаторов забастовки.

Причины забастовки (с. 46), как нам кажется, раскрыты неполно. Им отведен один абзац, и они даны, скорее, назывным порядком. В действительности же причины забастовки играют куда более важную роль как в реальном процессе, так и в объяснительной модели. Скупое сказано о низкой зарплате и несправедливых расценках. Правда, позже, когда автор привел данные собственного исследования бастующих шахтеров, о материальном уровне жизни сказано еще раз (с. 54—55), но опять же без анализа. В действительности, как свидетельствует зарубежная и отечественная статистика, в 70—90% случаев основным требованием забастовщиков выступает повышение доходов. Автору можно посоветовать дать ранжирование причин и факторов появления забастовки, тогда картина станет более наглядной.

В какой-то мере данное пожелание автором выполнено, так как в концептуальной модели этапов развития забастовки названы и факторы, влияющие на ее протекание. В Л. Шаленко исходит из правильной посылки: забастовка — многоэтапный социальный процесс. «Каждому из них соответствуют функции мобилизации, контроля за организацией стачки, связь с внешней средой, завершение стачки

и выход на деловые переговоры с администрацией» (с. 46). Забастовка проходит путь от нулевой фазы (созревания) до заключительной, включающей обсуждение конфликта между стачкомом и администрацией.

Заключительной фазе забастовки посвящена последняя глава монографии «Методика разрешения социальных конфликтов на производстве». Автор убеждает читателей в том, что современная конфликтология накопила обширный арсенал методов разрешения конфликтов. К ним относятся: компромисс, переговоры, посредничество, арбитраж, применение силы (власти, закона, традиции). Более подробно В.Н. Шаленко останавливается на переговорах, определяя их как «специфический тип регулирования институционализированного конфликта» (с. 58). Но причем здесь фактор институционализации? Разве неинституционализированные конфликты не решаются через переговоры? И вообще, что он означает? Может быть, конфликт организаций и общественных институтов или конфликт двух индивидов, но выступающих в качестве представителей социальных институтов, носителей и защитников соответствующей системы ценностей? И снова нет ясного ответа.

Автор сознательно уходил от микросоциологического анализа конфликта. Его подход лучше всего квалифицировать как макросоциологический. И здесь ему есть что сказать. В книге дан обширный материал, посвященный технике разрешения социальных конфликтов, поведению его участников, искусству постановки вопросов на переговорах, типам слушателей, методу посредничества, составлению карты конфликта.

Книга В.Н. Шаленко — несомненный шаг вперед в построении социологической концепции конфликта. Конечно, далеко не все ее положения бесспорны, а часть из них требует более подробного обоснования. Успешное развитие конфликтологии достигается коллективными усилиями. В нашем журнале постоянно освещается проблема социальной напряженности и конфликта. Из последних публикаций назовем статьи А.В. Дмитриева (1992, № 10), В.Н. Иванова (1992, № 4), В.О. Рукавишников (1992, № 3), И. Маккихен, Р.Е. Кэмпбелла (1992, № 1), С. Солника (1992, № 6), П.Д. Чернбая (1992, № 7), «Социальные конфликты в условиях переходного периода» («круглый стол» редакции) (1993, № 4) и др. Можно надеяться на продолжение дискуссии, на появление новых эмпирических исследований и теоретических разработок.