

СУЩНОСТЬ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА КАК ОБЪЕКТА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Наукові праці МАУП, 2008, вип. 3(19), с. 50–56

На основе трудов известных зарубежных ученых рассмотрен процесс возникновения и развития теории коллективного трудового конфликта, осуществления анализа сущности и места коллективного трудового конфликта в современных условиях.

В ходе создания механизмов государственного управления коллективным трудовым конфликтом (КТК) последний будет являться объектом управления. В связи с этим одной из основных методологических проблем является уточнение понятия “коллективный трудовой конфликт”, а также выяснение его места в системе современных социально-трудовых отношений. В энциклопедическом словаре понятие “конфликт” (от лат. *conflictus* — столкновение) определяется как столкновение сторон, мнений, сил. Следует отметить, что обычно на уровне обыденного сознания под конфликтом понимается ссора, спор, а на семантическом уровне он трактуется как разногласие, столкновение.

Наряду с понятием конфликта для характеристики похожих явлений обычно используются близкие по смыслу, но не тождественные по содержанию такие понятия, как “конкуренция”, “соперничество”, “соревнование”, “враждебность” и др. Поэтому уточним употребление данных терминов, чтобы выяснить их отличие от понятия “конфликт”.

Конкуренция — это особый тип противоборства, целью которого является получение выгоды, прибыли либо благоприятного доступа к дефицитным материальным и духовным ценностям. В конкуренции четко обозначены и осознаваемы цель, конечный результат. Конкуренция может сопровождаться конфликтом, а может не сопровождаться. Особенностью конкуренции является применение только тех форм борьбы, которые признаны в качестве морально-правовых в обществе или организации.

Соперничество — это борьба за признание личных достижений обществом, группой, индивидами. Для него характерна демонстрация взаимного превосходства путем достижения общезначимых, престижных целей. Соперничество может вылиться в конфликт, а может протекать бесконфликтно. Объектом соперничества бывают лучшие социальные или профессиональные позиции, награды, оценка подчиненных, признание коллег либо вышестоящего руководства.

Соревнование — более формализованный и мирный тип соперничества, при котором четко определены задачи, цели и формы соперничества. Один из основателей чикагской школы социальной психологии Р. Парк включил конфликт в число четырех основных видов социального взаимодействия, наряду с соревнованием, приспособлением и ассимиляцией (от лат. *видоизменять*). С точки зрения ученого, соревнование, являющееся социальной формой борьбы за существование, будучи осознанным, превращается в конфликт, который благодаря ассимиляции призван привести к прочным взаимным контактам, к сотрудничеству и способствовать лучшему приспособлению.

Определяя конфликт, также часто оперируют терминами “согласие” — “несогласие”. Чем выше степень разногласий, тем выше уровень конфликтности. Конфликт также можно определить как отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами лиц.

Враждебность — это фиксированная психологическая установка, характеризующая готовность

к конфликтному поведению. Враждебность не всегда выливается в конфликт, к тому же не в любом конфликте доминирует враждебность.

Коллективный трудовой конфликт является одним из аспектов, характеризующих состояние социально-трудовых отношений в обществе между работниками, работодателями, государством. Следует отметить, что в настоящее время нет официального определения понятия “социально-трудовые отношения”. Встречаются разные определения этого понятия в действующих нормативно-правовых документах и научной литературе. Часто не видят различий в понятиях “трудовые отношения” и “социально-трудовые отношения”, “общественно-трудовые отношения”, подменяют одно понятие другим, используют их как синонимы. Относительно понятия “трудовые отношения” сложились различные точки зрения. Так, М. Братковский выделяет группу авторов, представленную А. Дикаревой, М. Мирской, А. Филипповым, которые сущность трудовых отношений характеризуют, прежде всего, осознанной взаимозависимостью субъектов этих отношений в процессе труда, обеспечивающих регулирование качества трудовой жизни [5].

При анализе коллективных трудовых конфликтов более правомочно применять понятие не “трудовые отношения”, а “социально-трудовые отношения”, подчеркивая тем самым, что этот вид конфликтов может происходить не только в сфере общественного труда, но и затрагивать необходимость решения социально-бытовых условий, организационных вопросов и т. д.

В преамбуле Указа Президента Украины “О Национальном Совете социального партнерства” от 8 февраля 1993 г. [2] под социально-трудовыми отношениями понимаются вопросы, возникающие в социально-трудовой жизни.

Представляет интерес определение Б. Генкина, в котором с точки зрения экономики социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты взаимодействия индивидов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью [6, 314–315]. Однако в этом определении не отмечается роль государства в развитии и поддержании этих отношений.

Н. Лукашевич и Н. Туленков рассматривают социально-трудовые отношения как социальные отношения, складывающиеся в процессе труда. Сюда они относят всю социальную жизнь в трудовом коллективе (место человека в трудовой среде, его отношение к труду, мотивы и удовлет-

воренность трудом, престиж профессии, динамику взаимоотношений между работниками и их группами по поводу владения собственностью на условия и средства труда, динамику трудового поведения и т. д.) [17, 267]. Однако жизнь в трудовом коллективе охватывает не только социальные отношения, но и производственные, экономические и т. д. Здесь мы солидарны с Б. Генкиным, который считает, что социально-трудовые отношения характеризуют экономические, психологические и правовые аспекты [6].

В. Жернаков предлагает комплекс социально-трудовых отношений разделить на три уровня [12, 43]:

- первый — индивидуальные трудовые отношения между работником и работодателем (собственником предприятия или уполномоченным им органом) по поводу непосредственного выполнения работы, его трудовых обязанностей;
- второй — коллективные трудовые отношения по организации и социально-бытовым условиям труда, регулирующие на уровне предприятия с помощью коллективных договоров;
- третий — отношения по обеспечению занятости, социальных гарантий, уровня жизни, экономики, развития регионов и другие, которые регулируются на уровне региона, отрасли, на национальном уровне посредством соответствующих соглашений.

Отсюда правомочно сделать следующий вывод: трудовые отношения — это только отношения первого уровня, а социально-трудовые отношения охватывают второй и третий уровни. В. Жернаков предлагает определять социально-трудовые отношения как общественные отношения, которые возникают между сторонами трудового договора (контракта), коллективного договора и соглашений на региональном, отраслевом, национальном уровнях применительно к труду, его организации, социально-бытовым условиям, обеспечению занятости, уровню жизни, экономическому и социальному развитию регионов и другим социальным вопросам [12].

В качестве возможного определения предлагается следующее: “социально-трудовые отношения в современном обществе представляют собой комплекс взаимоотношений между наемными работниками (их представителями) и работодателями (собственниками) или уполномоченными ими органами, в которых участвуют государственные или местные органы власти, управления, само-

управления, направленные на решение социально-экономических вопросов с целью обеспечения высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом в условиях рыночной экономики”. Понятно, что социально-трудовые отношения должны рассматриваться гораздо шире, чем понятия “социальные отношения” или “трудовые отношения”.

Социальные отношения — это специфический вид общественных отношений, характеризующий деятельность социальных субъектов по вопросу их неодинакового положения в обществе и их роли в общественной жизни. В широком смысле “социальные отношения” понимаются как общественные, а в узком смысле они рассматриваются как отношения по поводу взаимодействия наемных работников и работодателей. Социально-трудовые отношения регулируются законами Украины, международными договорами, конвенциями МОТ. Государство в системе социально-трудовых отношений может играть разные роли. С одной стороны, государство создает нормативно-правовую базу для развития этих отношений, а с другой — выступает как гарант социального партнерства и как работодатель.

Одной из современных характеристик социально-трудовых отношений, его определенным видом является наличие коллективных трудовых споров (конфликтов). Как уже отмечалось, теория коллективного трудового конфликта является частью теории трудового конфликта, которая, в свою очередь, является частью общей теории конфликта. Поэтому перейдем к понятию КТК, используя более общие понятия “конфликт”, “трудовой конфликт”.

Конфликт — явление социальное, так как он происходит в обществе, а потому характеризует столкновения интересов людей, их общественных устремлений, целей, норм и правил поведения (взаимоотношений).

Понятие “конфликт” отличается многоплановостью и употребляется в разнообразных значениях. В специальной литературе можно встретить большое количество определений, раскрывающих различные стороны рассматриваемого вопроса. Существенным недостатком такого рассмотрения является отсутствие единого общего междисциплинарного подхода к применяемым терминам и понятиям, в первую очередь к определению понятия “конфликт”. Поэтому целесообразно уже с самого начала проанализировать некоторые определения конфликта, рассматриваемые представителями различных направлений и характерные

для разных этапов и периодов в изучении конфликта.

1. Определение конфликта в социологии и конфликтологии. Одна группа ученых-социологов считает, что конфликт должен обязательно включать особую переменную — разногласия (Р. Дарендорф) [10; 11]. Согласно мнению других ученых-социологов, конфликт существует в том случае, когда налицо устранимые разногласия или противоречия интересов (Томас, Аксельрод). Для третьих представителей социологической конфликтологии конфликт возникает в тех случаях, когда разногласия предполагают противоборствующие типы поведения. Так, исследователь Л. Козер под социальным конфликтом понимает “борьбу за ценности и претензии на определенный статус, власть и ресурсы, борьбу, в которой целями противников являются нейтрализация, нанесение ущерба или уничтожение соперника” [23]. Такое различие во взглядах можно объяснить тем, что предлагаемые определения относятся к характеристике различных стадий конфликта.

Английский социолог Э. Гидденс дал такое определение конфликта: “Под конфликтом я имею в виду реальную борьбу между действующими людьми или группами, независимо от того, каковы истоки этой борьбы, ее способы и средства, мобилизуемые каждой из сторон” [7].

Представитель отечественной школы социологии Н. Дряхлов в учебнике “Социология труда” под конфликтом понимает “любые виды борьбы между индивидами, цель которых — достижение (либо сохранение) средств производства, экономических позиций, власти или других ценностей, а также подчинение, нейтрализация либо устранение действительного (или мнимого) противника” [20].

В этом определении конфликта оперируют понятиями: борьба, противник; участники — индивиды; конфликт рассматривается через поведение участников в различных формах борьбы; предмет конфликта — достижение или сохранение ценностей, интересов, подчинение или устранение противника. В качестве основных недостатков данного определения можно отметить следующие:

- конфликт — это не только борьба и подчинение, он представляет собой более широкое понятие;
- не раскрываются стадии разрешения конфликта.

2. Определение конфликта в управленческой науке. Известные представители управленческой

науки М. Мескон, М. Алберт, Ф. Хедоури определяли конфликт как “отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами” [12]. Конфликтная ситуация наступает тогда, когда “каждая сторона делает все, чтобы принята была ее точка зрения или цель, и мешает другой стороне делать то же самое”. В данном определении в качестве предмета конфликта называют, прежде всего, согласование точек зрения или целей участников. В качестве основных недостатков данного определения можно отметить следующие:

- конфликт — это не только разногласия и не только деятельность по утверждению своей позиции и отрицанию чужой;
- не характеризуется стадия разрешения конфликта и позитивная деятельность участников конфликта по согласованию точек зрения.

Известный специалист в области менеджмента Э. Уткин определяет конфликт как столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с отрицательными эмоциональными переживаниями [22].

В. Пугачев под конфликтом понимает одну из наиболее распространенных форм организационного взаимодействия, основанного на реальных или мнимых противоречиях, преследующих несовместимые, взаимоисключающие цели сторон, действия которых непосредственно направлены друг против друга и исключают взаимную выгоду [19, 230].

В определении Г. Ложкина и Н. Повякель конфликт трактуется как столкновение разнонаправленных сил (ценностей, интересов, взглядов, целей, позиций) субъектов — сторон взаимодействия [16, 9].

3. Определение конфликта в философии.

Б. Краснов [14, 14] рассматривает конфликт как столкновение противоположных интересов, мнений, взглядов, серьезное разногласие, острый спор, чреватый осложнениями для любой из противоборствующих сторон.

В. Сперанский определяет конфликт как социальное отношение между двумя или большим числом сторон, цели которых реально или предположительно несовместимы. Участники конфликта в различной степени осознают несовместимость своих целей, без чего конфликты остались бы лишь возможностью [21].

Е. Бабосов дал достаточно общее определение социального конфликта как предельного случая обострения социальных противоречий, выражающегося в многообразных формах борьбы между индивидами и различными социальными общностями, направленной на достижение экономических, социальных, политических, духовных интересов и целей, нейтрализацию или устранение действительного или мнимого соперника и не позволяющей ему добиться реализации его интересов [4, 55].

4. Определение конфликта в психологии.

В психологии наиболее часто под конфликтом понимают столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов оппонентов или субъектов взаимодействия. Н. Гришина предлагает определять социально-психологический конфликт как возникающее и протекающее в сфере общения столкновение, вызванное противоречивыми целями, способами поведения, установками людей в условиях их стремления к достижению каких-либо целей [8; 9]. Ученый В. Лазор трактует конфликт “как расхождения в интересах, стремлениях, которые относительно трудовых отношений состоят в разных взглядах работодателя и работника относительно установления и применения условий работы”, а предметом трудового спора считает “спор относительно уже существующих правовых предписаний, их выполнение, устранение препятствий к их реализации” [15].

Трудовой конфликт можно рассматривать в широком и узком смысле. Некоторые ученые рассматривают трудовой конфликт только как конфликтные трудовые отношения. М. Братковский, например, предлагает определять конфликтные трудовые отношения как трудовые отношения в ходе производственного процесса или по поводу него, в который включен конфликт интересов противоборствующих субъектов. Конфликтность трудовых отношений представляет собой определенное состояние и уровень взаимосвязи противоречивых интересов, выражающихся в различных поведенческих формах борьбы, характеризующихся соответствующим отношением негативных и позитивных функций [5, 140]. Такой подход неправомерно суживает определение конфликта, сводя его только к конфликтам в производственной сфере.

Сторонники “широкого” трактования конфликта значительно расширяют его определение, включая в сферу охвата трудового конфликта и вопросы, связанные с отдыхом трудящихся. Так,

Е. Бабосов определяет трудовой конфликт как конфликтное противоборство в социально-трудовой сфере между наемными работниками и работодателями или между наемными работниками и государством, ведущееся за лучшие условия и содержание трудовой деятельности, повышение ее оплаты, за создание благоприятных условий труда, отдыха работающих, их качественную и своевременную рекреацию и т. п. [4, 452].

В Законе Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» [1] предпринята попытка законодательно детализировать признаки трудового конфликта. Там дается следующее его определение: коллективный трудовой спор (конфликт) — это расхождения, которые возникли между сторонами социально-трудовых отношений, относительно:

- а) установления новых или изменения существующих социально-экономических условий труда и производственного быта;
- б) заключения или изменения коллективного договора, соглашения;
- в) выполнения коллективного договора, соглашения или отдельных их положений;
- г) выполнения требований законодательства о труде.

В таком определении также происходит значительное сужение предмета возможного конфликта. Таким образом, выявив недостатки в приведенных определениях и установив общие положения, которые должны учитываться, предлагается определять коллективный трудовой конфликт как особый вид и форму социально-трудовых отношений, возникающих между работодателями и наемными работниками и их представителями при участии государства. Коллективный трудовой конфликт необходимо рассматривать как явление, представляющее собой результат существования различных видов противодействий личностей и групп по поводу значимых для них целей, интересов, ценностей, установок в социально-трудовых отношениях; как процесс — деятельность субъектов конфликта, государственных органов, оказывающую управляющее воздействие на всех уровнях (государственный, отраслевой, региональный, производственный и т. д.) и стадиях конфликта (доконфликтная, возникновение, развитие, ослабление, разрешение, послеконфликтная и т. п.) с целью разрешения возникшего конфликта.

Коллективный трудовой конфликт имеет конкретный предмет конфликта — объективно существующую или мыслимую (воображаемую)

проблему, служащую причиной раздора между сторонами социально-трудовых отношений; разногласия, которые возникают между наемными работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), а также центральными и местными органами исполнительной власти и органами местного самоуправления.

Объект конфликта — конкретная материальная или духовная ценность, к обладанию или пользованию которой стремятся обе стороны конфликта. Объектом может стать любой предмет спора, на который претендуют участники конфликта. Е. Александрова подразделяет объекты конфликта на следующие виды [3, 13]:

- 1) объекты, которые не могут быть разделены в различных пропорциях между участниками конфликта;
- 2) объекты, которые могут быть разделены в различных пропорциях между участниками конфликта;
- 3) объекты, которыми оба участника конфликта могут владеть совместно.

В основе конфликта лежит объективно существующее противоречие в трудовых отношениях, из-за которого субъекты трудовых отношений вступают в противоборство.

В трудовом конфликте можно выделить экономический, социально-психологический и политический аспекты. В экономическом аспекте его сущность определяется результатом взаимоотношений на рынках труда и капитала. В обществе можно выделить несколько типов возможных взаимоотношений.

При первом типе взаимоотношений прибыль работодателей достигается за счет пренебрежения интересами наемных работников, что приводит к их относительному или абсолютному обнищанию, резкому противопоставлению интересов работодателей и наемных работников.

Второй тип взаимоотношений характеризуется попыткой сочетания интересов наемных работников и работодателя с помощью системы участия в прибылях и в принятии решений и т. п.

Социальный аспект трудовых конфликтов — это прежде всего взаимоотношение социальных групп и отдельных лиц. Со стороны собственника в нем участвуют работодатели и их представители. Со стороны работников в конфликтах также участвует далеко не однородная масса, их субъектом могут являться и отдельные работники, и весь трудовой коллектив, и их представители (профсоюзы).

Социально-психологический аспект трудовых конфликтов выражается в поведении людей в кризисной ситуации. Для одного (работодателя) — это стремление сохранить свою социальную позицию даже путем потери определенных ценностей (потери рабочего времени и продукции в результате приостановки работы), для других (наемных работников) — стремление повысить свой социальный статус.

Политический аспект трудовых конфликтов охватывает область взаимоотношений рабочего движения, государства и различных политических партий. Взаимоотношения рабочего движения с политическими партиями могут осуществляться по двум сценариям. В первом случае партии контролируют выступления наемных рабочих против работодателей в защиту своих прав и используют их в своих целях. Во втором случае политические движения и партии не используют трудовые конфликты для достижения своих политических целей.

Таким образом, коллективные трудовые конфликты являются серьезной силой, которая может оказать существенное влияние на все сферы общественной жизни государства, привести к значительным структурным изменениям. В качестве примера достаточно вспомнить шахтерские забастовки 1989 г., которые по существу способствовали распаду сложившихся в СССР экономических и политических отношений. С целью предотвращения негативных последствий таких конфликтов, более эффективного использования их функциональных последствий, необходимо, чтобы они стали объектами государственного управления. В связи с этим возникает необходимость создания такой системы государственного управления КТК, которая предусматривала бы изучение причин, структуры, функций, стратегий и динамики развития конфликтов.



Литература

1. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (із змінами від 10 липня 2003 р. № 1096-2V) // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. — 2003. — № 11. — С. 6–13.

2. Указ Президента України "Про Національну раду соціального партнерства" від 8 лютого 1993 р. № 34/93. — <http://zakon.rada.gov.ua>

3. Александрова Е. В. Социально-трудовые конфликты: пути разрешения. — М.: Наука, 1993. — 132 с.

4. Бабосов Е. М. Конфликтология. — Минск: ТетраСистемс, 2000. — 464 с.

5. Братковский М. Л. Управление трудовыми конфликтами в условиях становления социального партнерства // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами: 36. наук. пр. ДонДАУ. Сер. "Державне управління". — 2003. — Т. 3, вип. 24. — 2003. — С. 137–150.

6. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. — 399 с.

7. Гидденс Э. Устройство общества: очерк теории структуризации. — М.: Академ. Проект, 2003. — 524 с.

8. Гришина Н. В. Опыт построения социально-психологической типологии производственных конфликтов. — Л.: Лениздат, 1977. — 127 с.

9. Гришина Н. В. Производственные конфликты и их регулирование. — Л.: Лениздат, 1982. — 118 с.

10. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт // Иностран. лит. — 1993. — № 4. — С. 236–242.

11. Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социол. исслед. — 1994. — № 5. — С. 144.

12. Жернаков В. Соціально-трудо́ві відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. — 1999. — № 10. — С. 41–45.

13. Звіт про результати роботи Національної служби посередництва і примирення у 2002 році // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. — 2003. — № 1. — С. 55–64.

14. Краснов Б. И. Конфликты в обществе // Соц.-полит. журн. — 1992. — № 6–7. — С. 14–21.

15. Лазор В. Про соціальну значимість трудового договору в ринкових відносинах // Право України. — 2000. — № 7. — С. 31–34.

16. Ложкин Г. В., Пovyакель Н. И. Практическая психология конфликта: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2000. — 256 с.

17. Лукашевич М. П., Туленков М. В. Спеціальні та галузеві соціологічні теорії. — К.: МАУП, 1999. — 342 с.

18. Мескон М. Х., Алберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 1997. — 704 с.

19. Пугачев В. П. Руководство персоналом организации: Учебник. — М.: Аспект-Пресс, 1998. — 279 с.

20. Социология труда: Учебник для вузов / Под ред. Н. И. Дряхлова. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1993. — 383 с.

21. Сперанский В. Конфликт: сущность и особенности его проявления // Соц.-полит. журн. — 1995. — № 3. — С. 152–161.

22. Уткин Э. А. Конфликтология. Теория и практика. — М.: Ассоциация авторов и издателей "Тандем"; ЭКМОС, 1989. — 264 с.

23. Cozer I. Theorie sozialer Konflikte. — Neuwied und B. Lutzerhand, 1972. — 193 s.

У наш час колективний трудовий конфлікт є однією із серйозних проблем Української держави. Колективний трудовий конфлікт повинен стати об'єктом вивчення науки державного управління, що послідовно буде розвивати теорію й практику управління його вирішенням.

В настоящее время коллективный трудовой конфликт является одной из серьезнейших проблем Украинского государства. Коллективный трудовой конфликт должен стать объектом изучения науки государственного управления, которая последовательно будет развивать теорию и практику управления его разрешением.

Today the collective labour conflict is one of the most serious problems of the Ukrainian state. The collective labour conflict should become object of studying of a science of the government which will consistently develop the theory and practice of management of its mitigation.

Получена 27 июня 2008 г.