

М. С. КУЗНЕЦОВ*Межрегиональная Академия управления персоналом, г. Киев*

РАЗВИТИЕ ТЕОРИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО КОНФЛИКТА В ТРУДАХ ЗАРУБЕЖНЫХ УЧЕНЫХ

Наукові праці МАУП, 2008, вип. 1(17), с. 302–311

На основе трудов известных зарубежных ученых рассмотрен процесс возникновения и развития теории коллективного трудового конфликта, проанализированы сущность и место коллективного трудового конфликта в современных условиях.

Среди актуальных проблем, обусловленных общественной ситуацией, сложившейся в Украине, важной и сложной является проблема создания механизмов государственного управления коллективными трудовыми конфликтами. Актуальность решения данной проблемы обусловлена теми огромными материальными и моральными потерями, которые несут коллективные трудовые конфликты (КТК) обществу, отраслям, регионам, предприятиям, отдельным гражданам. Большие масштабы развития коллективных трудовых конфликтов, потребность их прогнозирования и предотвращения, эффективного разрешения обуславливают необходимость создания в Украине специальных механизмов государственного управления КТК. Определенную сложность вызывает то обстоятельство, что в стране в настоящее время происходит одновременно как развитие теории создания механизмов государственного управления, так и решение практических задач функционирования системы разрешения КТК. Это повышает актуальность и значимость рассмотрения именно сейчас наиболее важных теоретических и практических вопросов создания и функционирования механизмов государственного управления КТК.

Концепция создания и функционирования механизмов государственного управления КТК должна быть основана на использовании теории коллективного трудового конфликта. Это требует теоретического осмысления процесса возникновения и развития теории КТК, осуществления анализа сущности и места коллективного трудового конфликта в современных условиях.

В настоящее время для характеристики существующего уровня социально-трудовых отношений применяются одновременно следующие понятия: коллективный трудовой конфликт, коллективный трудовой спор, коллективный трудовой спор (конфликт). Исследователь С. Запара, изучая употребление этих терминов в нормативно-правовых документах, отмечает постепенное изменение в распространенности и употреблении в нормативно-правовых документах этих терминов. Наблюдается переход от применения термина “забастовка” к термину “конфликт”, затем к термину “спор” и, наконец, к термину “спор (конфликт)”. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г. носил название “Положение о порядке рассмотрения трудовых споров” [1]. Затем более распространенным стало применение словосочетания “коллективные трудовые споры (конфликты)”: Закон СССР “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)” от 9 октября 1989 г. [3], Закон Украины “О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)” от 3 марта 1998 г. [4].

“Конфликт” является более широким понятием, чем “спор”. Не всякий конфликт необходимо рассматривать как спор. Интересна позиция проф. О. М. Шалашного, который считает, что конфликт предшествует трудовому спору: “если конфликт не решается его участниками и возникает необходимость применения в его решении специальных уполномоченных на то органов, конфликт перерастает в трудовой спор” (цит. по [13]). Этим фактом объясняется необходимость более широ-

кого использования именно понятия “конфликт”, а не “спор” в ходе научного исследования.

“Коллективный трудовой конфликт” является сложным многоплановым понятием, поэтому целесообразно его исследовать, используя методы анализа и синтеза, осуществляя, таким образом, переход к рассматриваемым понятиям через наиболее общие, более изученные понятия — “конфликт”, “трудовой конфликт”. При обосновании допустимости и целесообразности использования такого подхода можно исходить из положения, изложенного Д. Менделеевым: “Людскому уму мало одних частных: необходимы сперва систематические обобщения, т. е. классификация,

разделение общего; потом нужны законы, т. е. сформулированные соотношения различных изучаемых предметов и явлений; наконец, необходимы гипотезы и теории или тот класс соображений, при помощи которых из одного или немногих допущений выясняется вся картина частных во всем их разнообразии. Если еще нет развития всех или хоть большей части этих обобщений — знание еще не наука, а рабство перед изучаемым” (цит. по [23, 16]).

Представим схему соотношения между понятиями “коллективный трудовой конфликт” и “конфликт”, “трудовой конфликт” (рис. 1).

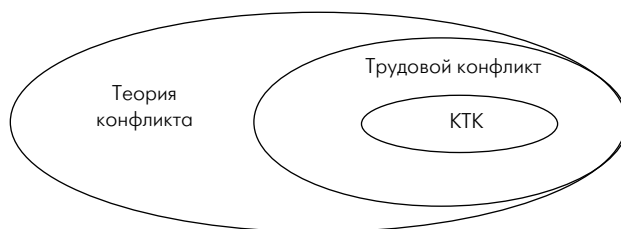


Рис. 1. Соотношение между понятиями “конфликт”, “трудовой конфликт”, “коллективный трудовой конфликт”

Теорию коллективного трудового конфликта необходимо рассматривать как часть теории трудового конфликта. Общими признаками в теориях КТК и трудового конфликта является наличие одинаковых основных субъектов конфликта: работодателя и наемного работника. Кроме КТК в теории трудового конфликта можно выделить еще индивидуальный трудовой конфликт, который отличается тем, что при индивидуальном трудовом конфликте субъектами являются единственный наемный работник и работодатель, тогда как в КТК в качестве субъектов выступают работодатель и группа наемных работников. Коллективный трудовой конфликт и трудовой конфликт соотносятся между собой как частное и общее.

Теория трудового конфликта, в свою очередь, представляет собой часть общей теории конфликта, которые так же соотносятся между собой как частное и общее. Кроме трудового конфликта в теории конфликтов можно также выделить теории политических, религиозных, семейных, этнических и других конфликтов. Само зарождение теории трудового конфликта произошло в рамках общей теории конфликта. Коллективный трудовой конфликт необходимо рассматривать как специфическую область изучения. Отличия в теории конфликта и теории трудового конфликта

закljučаются в наличии специфических предмета и объекта конфликтов (предметом трудового конфликта является возникновение противоречий только в сфере социально-трудовых отношений), субъектов конфликта (в трудовом конфликте субъекты представлены работодателями, наемными работниками и их представителями, государством).

Общими в теории конфликта и теории трудового конфликта являются следующие признаки:

- наличие как минимум двух противодействующих сторон конфликта (кроме рассмотрения в теории конфликта случая внутриличностного конфликта);
- неопределенность его развития и итога разрешения, т. е. ни один из его участников не знает возможного его исхода наверняка;
- различие и несовместимость интересов, потребностей, целей участников конфликта;
- целенаправленное осуществление противодействующими сторонами действий, направленных непосредственно друг против друга;
- наличие определенной стратегии и тактики поведения у его участников.

Все это вызывает необходимость рассмотрения возникновения теории трудового конфликта

в рамках общей теории конфликта с учетом присущей ей специфики. В настоящее время имеется ряд исследований, в которых анализируются существующие теории конфликтов, рассматриваются их достоинства и недостатки. Удачную попытку систематизации существующих теорий конфликтов предпринял Б. Краснов [15]. При этом отметим, что исследованию концепций трудового конфликта, особенно коллективного трудового конфликта, до сих пор не уделено значительного внимания. В данной работе предпринята попытка рассмотреть место теории коллективного трудового конфликта в развитии общей теории конфликта.

В развитии теории конфликта условно были выделены два направления:

- а) теоретическое направление, представители которого рассматривают в основном различные теоретические аспекты и подходы к созданию системы разрешения и управления КТК;
- б) практическое направление, представители которого рассматривают в основном различные практические вопросы и аспекты создания конкретных, реально функциони-

рующих механизмов разрешения коллективных трудовых конфликтов.

Изучая возникновение и развитие теории трудового конфликта, было также выделено условно несколько периодов и этапов. В основу предлагаемой классификации положен подход, основанный на том положении, что теория трудового конфликта, прежде чем была сформирована особая область человеческих знаний — конфликтология со своим специфическим объектом изучения — конфликтом, являлась объектом исследования многих наук — философии, политэкономии, психологии, социологии и т.д. Предлагаемая классификация основана на следующих принципах:

- общенаучного системного подхода, так как в рассматриваемых исследованиях присутствует единый предмет изучения — конфликт;
- междисциплинарности исследований, посвященных конфликтам;
- преемственности в области изучения; эволюционности исследования.

В общем виде классификация выделенных направлений и этапов в развитии теории трудового конфликта представлена на рис. 2.

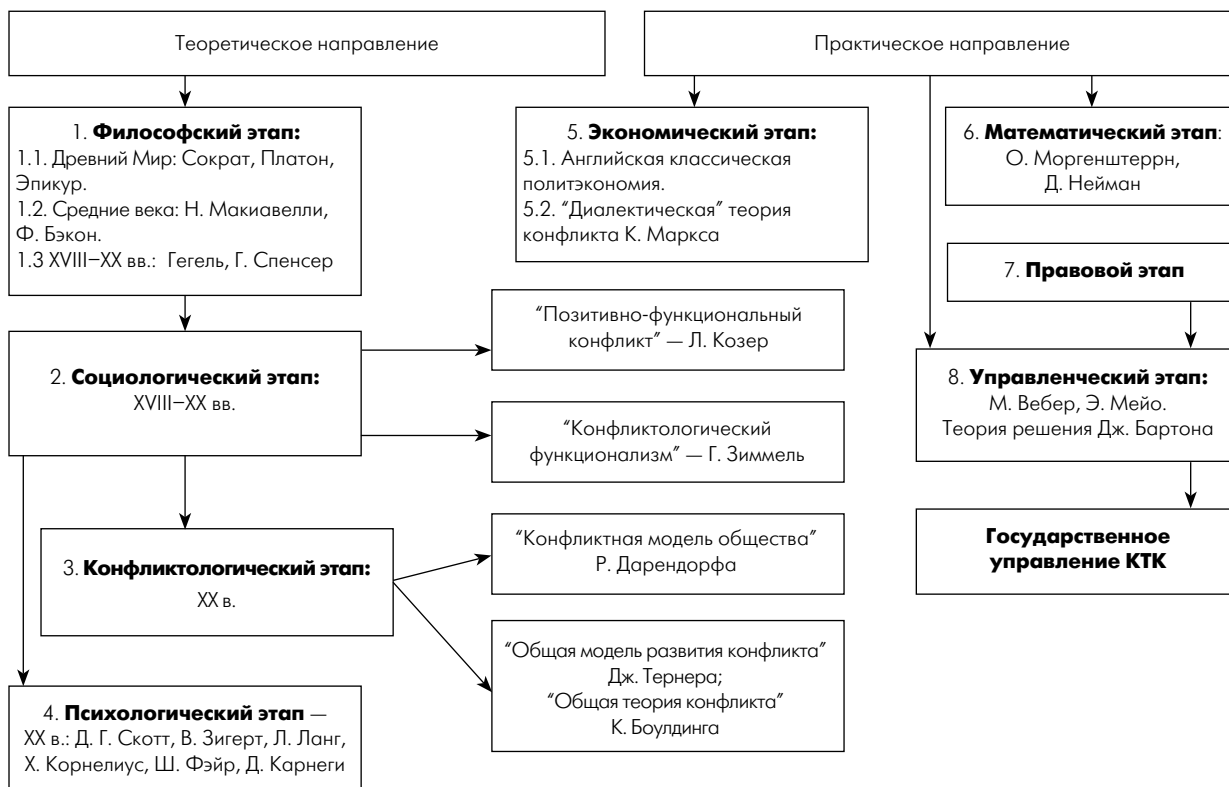


Рис. 2. Классификация существующих направлений и этапов в развитии теории конфликта

Изложенное выше обуславливает необходимость изучения развития конфликтологии в историческом аспекте; овладения методологией и методиками, разработанными учеными; учета основных достижений зарубежной и отечественной науки.

При этом отметим, что в данной классификации периоды сменяют один другой условно только в рамках отдельно взятого этапа. На протяжении рассматриваемых хронологических периодов могли существовать одновременно разные этапы и направления в исследовании конфликтов. Например, в XIX в. наряду с экономистами трудовой конфликт изучали представители социологии и философии. Рассмотрим вкратце основные направления и этапы предлагаемой классификации.

Теоретическое направление. Были выделены следующие этапы в развитии исследований в области конфликтов.

1. Философский этап. Особенностью изучения конфликта представителями данного направления является изучение влияния конфликта на жизнь общества и государства.

1.1. Изучение конфликта учеными Древнего Мира. Истоки исследования конфликтов восходят к философам Древней Греции, Китая, которые пытались определить конфликт как источник развития окружающего их мира. Китайские философы уже в VII–VI вв. до н. э. видели источник движения всего существующего во взаимоотношениях присущих материи положительных (янь) и отрицательных (инь) начал. В Древней Греции важное место в познании мира занимало учение о противоположностях и их роли в возникновении вещей. Анаксимандр утверждал, что вещи возникают из постоянного движения апейрона, единого материального первоначала, приводящего к выделению из него противоположностей. Благодаря вечному движению апейрона и образованию противоположностей одни миры и вещи рождаются, другие уничтожаются, во Вселенной происходит бесконечный круговорот миров и вещей, не нуждающийся ни в каком содействии богов.

Гераклит пошел дальше и сделал попытку представить движение и изменение вещей и явлений как необходимый, закономерный процесс, порождаемый борьбой противоположностей. Он утверждал, что борьба всеобща и “все происходит через борьбу и по необходимости” [20]. В той или иной форме подобные мысли высказывали величайшие философы Древней Греции — Сократ, Платон, Эпикур, которые рассматривали

конфликты как важное условие общественного развития. При этом они учитывали опыт существующих взаимоотношений между основными классами общественных систем. Тогда коллективный трудовой конфликт был представлен взаимоотношениями между рабами, работодателями и государством.

С этого времени ученые рассматривали коллективные трудовые конфликты при анализе взаимоотношений антагонистических классов (рабы — рабовладельцы, крепостные — феодалы, наемные рабочие — капиталисты (работодатели)). Формами проявления таких конфликтов были восстания рабов, крестьянские войны, выступления наемных работников.

1.2. Изучение конфликта учеными средних веков. В XVI в. дальнейшее развитие теория конфликтов получила в трудах Н. Макиавелли. Рассматривая конфликты различного уровня, он отмечал их положительную роль в развитии общественных процессов. По мнению Н. Макиавелли, конфликты были и будут, они сопровождают нашу жизнь как болезни. Главным стимулом поведения человека в конфликте, по мнению Макиавелли, является интерес, который проявляется многогранно, но связан с желанием людей сбросить свою собственность [17].

В трудах Ф. Бэкона впервые были проанализированы причины конфликтов: материальные, политические и психологические. Особой причиной возникновения трудовых конфликтов является тяжелое материальное положение трудящихся, обнищание народа: “сколько в государстве разоренных, столько готовых мятежников”. Устранение материальных причин конфликтов, по мнению Ф. Бэкона, является “первым из лекарств”. Особое внимание при конфликтах следует также уделять наличию недовольных среди знати, ведь из их среды выбираются вожаки: “ибо простой народ не скор на подъем, если вельможи его к этому не возбуждают; а те бессильны, если сам народ не расположен к возмущению. Опасность тогда велика, когда знать только и ждет смуты в народе, чтобы тотчас выступить самой” [6].

Следует отметить, что в трудах ученых уже тогда проявляется мысль о том, что конфликты возможно разрешить благодаря деятельности государства, т. е. можно констатировать, что идея государственного управления процессом разрешения конфликтов зародилась уже в то далекое время.

1.3. Развитие теории конфликта XIX–XX вв. Большое значение для исследования конфликтов

имело учение Гегеля о противоречиях и борьбе противоположностей. Одну из главных причин трудового конфликта Гегель видел в социальной поляризации между “накоплением богатства”, с одной стороны, и “привязанным к труду классом” (т. е. наемными работниками) — с другой [9, 441].

Западными социологами и философами трудовые конфликты признаются важнейшими факторами социального развития, они считают конфликт неизбежным явлением в истории человеческого общества и стимулом социального развития.

В рамках философского этапа возникло и стало развиваться социологическое направление, которое оформилось в самостоятельный социологический этап в изучении конфликта.

2. Социологический этап изучения КТК. В его развитии можно выделить наиболее существенные периоды в изучении КТК.

2.1. XIX–XX вв. Б. Краснов отмечает, что господство структурно-функционального анализа, установившееся в это время в западной, особенно американской, социологии, явилось причиной, затормозившей развитие общей теории конфликтов. Функциональный анализ, несмотря на его претензии на статус общесоциологической теории, придерживался по существу “равновесной”, бесконфликтной модели общества. Согласно взглядам сторонников функционализма, общество представляет собой “систему”, единство и жизнедеятельность которой обеспечиваются благодаря функциональному взаимодействию ее составных элементов (государство, политические партии, промышленные объединения, профсоюзы, церковь, школа, семья и т. д.). Исходя из идеи “функционального единства общества” функционалисты постулируют в качестве решающего средства его равновесия, стабильности и выживания наличие у всех членов общества единых “социокультурных ценностей” (правовых установлений, нравственных норм, религиозных заповедей) [15].

2.2. *“Конфликтологический функционализм”* Г. Зиммеля. В изучении конфликтов большую роль сыграли работы Г. Зиммеля, который сформулировал основные принципы теории конфликта. В его понимании конфликт является не только разрушающей силой, но и способом интеграции и развития общества [14; 35].

Г. Зиммель считал, что конфликт в обществе неизбежен и неотвратим. Социальную структуру общества он представил в виде неразрывно взаимосвязанных процессов ассоциации и дис-

социации ее элементов, при которых конфликт является естественной составляющей этих процессов. А так как конфликт присущ и диссоциации и ассоциации, то он не обязательно приводит к разрушению системы или социальным изменениям. Конфликт, по мнению Зиммеля, — универсальное явление; более того, единая и гармоничная группа или общество вообще немислимы, а если бы они и возникли, то такое “общество святых”, не обладая механизмом саморазвития и не подвергаясь воздействию импульсов, стимулирующих изменения, оказалось бы нежизнеспособным. Следовательно, конфликт — это необходимая предпосылка развития общества, поэтому он функционален [14].

В отличие от К. Маркса, который считал, что конфликт, в конце концов, обязательно усиливается, приобретает революционный характер и приводит к структурным изменениям системы, Г. Зиммель чаще анализировал менее интенсивные и острые конфликты, которые укрепляют прочность и интеграцию социальной системы. Однако Зиммель высказал несколько значимых для общей конфликтологии суждений об остроте и силе конфликта. Эти суждения были формализованы и сведены в виде таблицы Дж. Тернером [25].

Ключевые положения теорий Зиммеля, касающиеся остроты конфликтов, представлены в виде следующих тезисов [25]:

1. Чем больше групп вовлечено в конфликт, тем он более эмоциональнее и острее.
2. Чем лучше “сгруппированы” группы, втянутые в конфликт, тем он острее.
3. Чем выше относительная сплоченность участвующих в конфликте групп, тем острее конфликт.
4. Чем крепче было раньше согласие участвующих в конфликте, тем он острее.
5. Чем менее изолированы и обострены конфликтующие группы благодаря широкой социальной структуре, тем острее конфликт.
6. Чем больше конфликт становится самоцелью, тем он острее.
7. Чем больше по представлению его участников конфликт выходит за пределы индивидуальных целей и интересов, тем он острее.

Следует также отметить, что социология вооружила исследователей такими методами исследования при изучении конфликтов, как экспертные опросы, анкетирование. Наиболее известными учеными, в дальнейшем развивающими взгляды Г. Зиммеля на природу конфликта, стали Р. Дарендорф и Л. Козер.

2.3. *“Позитивно-функциональный конфликт”* Л. Козера [25; 30]. Американский социолог Л. Козер определяет конфликт как идеологическое явление, отражающее устремления и чувства индивидов и социальных групп в борьбе за объективные цели: власть, изменение статуса, перераспределение доходов, переоценку ценностей и т. п. Ценность конфликтов состоит в том, что они предотвращают окостенение системы, открывают дорогу инновациям. Подробный анализ теории Л. Козера был осуществлен Дж. Тернером, который называл ее “конфликтный функционализм” [25].

Философ Б. Краснов так объясняет сущность концепции Козера: обществу присуща фатально неизбежное социальное неравенство, вечная психологическая неудовлетворенность его членов и проистекающая отсюда напряженность между индивидами и группами, обусловленная их чувственно-эмоциональным, психическим расстройством, которое периодически находит выход в их взаимных коллизиях. Поэтому социальный конфликт Л. Козер сводит к “напряженности между тем, что есть, и тем, что должно быть в соответствии с чувствами известных групп и индивидов” [30].

3. Конфликтологический этап. Широкое распространение конфликтов в обществе, повышение внимания ученых к исследованию его проблем способствовали возникновению специальной отрасли знания — конфликтологии — науки, изучающей причины возникновения, сущность и способы преодоления конфликтов. Это прикладная научная дисциплина, особая область профессиональной деятельности, требующая специализированных знаний, умений и навыков по урегулированию конфликтов. В настоящее время конфликтология входит в программу профессиональной подготовки социологов, менеджеров, экономистов, психологов, социальных работников и др. Это позволяет рассматривать современных ученых, изучающих конфликты, как специалистов в области конфликтологии, т. е. конфликтологов.

3.1. *“Конфликтная модель общества”* Р. Дарендорфа [10–12; 31–33]. Работа Р. Дарендорфа “Классы и классовый конфликт в индустриальном обществе” [31] получила широкое признание среди специалистов. Р. Дарендорф считает конфликт перманентным состоянием социального организма. Он анализирует социальную организацию любого уровня, начиная от индивида, небольшой группы или учреждения до общества

в целом, которое он называет “императивно координированной ассоциацией”. Для этой организации характерно разделение ролей и статусов ее членов, а основными ролевыми позициями, согласно Дарендорфу, являются позиции, обусловленные дифференциацией властных отношений. Получается, что в любой организации индивиды и группы выполняют определенные роли согласно своей принадлежности к властным стратам. Отношения власти можно рассматривать как отношения авторитета, некоторые индивиды или группы имеют общепризнанное, узаконенное или нормативное право властвовать над другими, а упорядоченное функционирование организации поддерживается с помощью процессов, создающих отношения авторитета и власти. Особенности протекания конфликта зависят от того, каково отношение и принадлежность к власти и авторитету различных ролевых подгрупп и личностей. Развитие, таким образом, Р. Дарендорф рассматривал как цепь повторяющихся конфликтов по поводу отношений власти [10–12].

По мнению Дарендорфа, для общества характерно неравенство социальных позиций, занимаемых людьми по отношению к распределению власти, а отсюда возникают различия их интересов и устремлений, что и вызывает взаимные трения, антагонизмы и как результат этого — структурные изменения самого общества. Подавленный конфликт он сравнивает с опаснейшей злокачественной опухолью на теле общественного организма. Ценность теории Дарендорфа для развития теории государственного управления коллективными трудовыми конфликтами заключается в том, что ученый считал, что сам ход общественного развития объективно порождает глубинные причины социальных конфликтов, но вместе с тем он допускает возможность общества влиять на “изменение специфического течения специфического конфликта”. Это, по его мнению, открывает перед западным обществом иную историческую перспективу, чем предсказывал капитализму К. Маркс, а именно перспективу глубоких эволюционных изменений, а не революционных переворотов. Другими словами, рабочий класс может добиться осуществления своих целей путем соглашений с предпринимателями и властью, без революционного преобразования общества, в рамках буржуазного строя. Структурные изменения в обществе, произошедшие в результате разрешения конфликта, не являются революцией. Общества, утверждает Р. Дарендорф, отличаются друг от друга не наличием или отсутствием конф-

ликта, а только различным отношением к нему со стороны власти. Поэтому и в демократическом обществе конфликты случаются, но рациональные методы регулирования делают их невзрывоопасными. “Тот, кто умеет справиться с конфликтами путем их признания и регулирования, тот берет под свой контроль ритм истории, — пишет Р. Дарендорф. — Тот, кто упускает такую возможность, получает этот ритм себе в противники” [31–33].

3.2. *Общая модель развития конфликта* Дж. Тернера. В книге “Структура социальной теории” [25] Дж. Тернер пытался соединить теории К. Маркса и Р. Дарендорфа и создать общую модель развития конфликта, которая бы соединяла положительные элементы этих теорий. Он сделал сравнительный анализ теоретических положений Маркса и Дарендорфа:

- у этих двух теоретиков схожи модели разворачивания конфликтной ситуации и социальной реорганизации;
- при внешней схожести общих моделей возникновения и развития конфликтов у Маркса и Дарендорфа существенно различаются подходы к источникам конфликта. Маркс в качестве источника называет неравномерность распределения собственности и соответствующей доли власти, т. е. в первую очередь экономические причины. Дарендорф источниками называет ролевые отношения и неравномерное распределение власти, вытекающей из ролевых позиций и не всегда связанной, как у Маркса, с долей собственности, т. е. внутриорганизационные субкультурные причины;
- исходя из различных подходов к причинам конфликта имеем и различные, выраженные в конкретных эмпирических категориях, схемы возникновения конфликта. Р. Дарендорф попытался выяснить, какие условия вызывают превращение обычных групп в конфликтные группы, а также какие условия влияют на остроту конфликта, степень и темп изменений, вызванных конфликтом.

3.3. *“Общая теория конфликта”* К. Боулдинга [28]. В динамическом аспекте американский социолог К. Боулдинг рассматривает интересы сторон как побудительные силы в конфликтном поведении людей. Он определяет динамику конфликта как процесс, складывающийся из совокупности реакций противоборствующих сторон на внешние стимулы [28]. Таким образом, К. Боулдинг усматривает сущность социального конф-

ликта в неких стереотипных реакциях человека. В связи с этим он полагает, что всякий конфликт можно попытаться преодолеть и разрешить, соответствующим образом манипулируя раздражителями путем изменения реакций, ценностей и влечений индивидов, не прибегая к радикальному изменению самого общественного строя.

К. Боулдинг описывает все проявления живой и неживой природы, индивидуальной и общественной жизни как проявление конфликтов, “феномен конфликта в любом его специфическом проявлении” [28]. Все конфликты, по его мнению, имеют общие элементы и общие образцы развития, и изучение тех и других может представить феномен конфликта в любом его специфическом проявлении. Поэтому, делает вывод Боулдинг, знание “общей теории конфликта” позволит общественным силам контролировать конфликты, управлять ими, прогнозировать их последствия.

Конфликт, по мнению К. Боулдинга, неотделим от общественной жизни. В самой природе человека лежит его стремление к постоянной вражде и борьбе с себе подобными, к эскалации насилия. К. Боулдинг определяет конфликт как ситуацию, в которой стороны сознают несовместимость своих позиций, и каждая из сторон стремится занять позицию, противоположную интересам другой. В то же время конфликты являются таким видом социального взаимодействия, когда стороны осознают как свое противостояние, так и свое отношение к нему. Они сознательно организуются, разрабатывая стратегию и тактику борьбы. Но все это не исключает того, что конфликты можно и нужно преодолевать или, по крайней мере, существенно ограничивать [15]. К. Боулдинг рассматривает два аспекта социального конфликта — статический и динамический. В статическом аспекте анализируются стороны конфликта и отношения между ними.

4. **Психологический этап.** Представители данного периода изучают КТК в рамках общей психологии конфликта. Проблемы разрешения конфликтов находятся в центре внимания таких ведущих научных центров, как Джорджтаунский, Гарвардский и Колумбийский. За рубежом опубликовано достаточно много работ, в которых приводятся практические рекомендации по преодолению конфликтов, разногласий. Их использование позволяет также избегать появления конфликтных ситуаций. Психологические аспекты конфликтологии исследовали Дж. Грехем Скотт, В. Зигерт и Л. Ланг, Х. Корнелиус, Ш. Фэйр, Д. Карнеги и др.

Согласно поведенческой психологической концепции конфликт понимается как осознанное противоборство индивидов или групп с противоречивыми интересами с целью осуществления мероприятий, направленных на достижение собственного интереса за счет интересов других. В психологии под конфликтом подразумевается аномальное, деформированное состояние чувств, установок и отношений между разными сторонами, т. е., в отличие от представителей других наук, психологи рассматривают конфликты как аномалии. Однако работ, посвященных именно психологии коллективных трудовых конфликтов, недостаточно.

5. Экономический этап. Этот этап имеет практическую направленность.

5.1. *Изучение трудового конфликта в трудах классиков английской классической политэкономии.* Трудовой конфликт как социальное явление впервые был проанализирован в работе Адама Смита “Исследования о природе и причинах богатства народов” [24]. В основе конфликта, считал А. Смит, лежат деление общества на классы (капиталисты, земельные собственники, наемные рабочие) и экономическое соперничество, которое он рассматривал как важнейшую движущую силу развития общества.

5.2. *“Диалектическая” теория конфликта К. Маркса.*

В трудах К. Маркса постоянно рассматривались разнообразные аспекты социальных конфликтов. К. Маркс предложил модель конфликта, в которую всегда вовлечены две стороны: одна представляет труд, другая — капитал. Социальную структуру общества он представил в виде господствующих и подчиненных классов, конфликт возникает в системе “господство — подчинение” и всегда ведет к разрушению или социальным изменениям. Конфликт является выражением данного противостояния и приводит к трансформации общества.

К. Маркс последовательно развивал теорию конфликтов применительно ко всему процессу исторического развития, рассматривая его как борьбу классов, вызываемую существующими противоречиями между развитием производительных сил и производственными отношениями. Единственный путь разрешения конфликтов он видел в революции, фактически исключая мирные пути решения назревших проблем: “...между классом пролетариев и классом буржуазии развертывается борьба, которая, прежде чем стороны ее почувствовали, заметили, оценили... и откры-

то провозгласили, проявляется на первых порах лишь в частичных и кратковременных конфликтах” [18].

Американский социолог Дж. Тернер, который считал К. Маркса одним из создателей теории конфликтов, на основе изучения его работ сформулировал следующие основные положения учения Маркса о конфликте [25]:

1. Несмотря на то, что социальные отношения проявляют свойства системы, они все же содержат большое количество конфликтных интересов.
2. Это обстоятельство свидетельствует о том, что социальная система систематически порождает конфликты.
3. Следовательно, конфликт является неизбежным и очень распространенным свойством социальных систем.
4. Подобные конфликты имеют тенденцию проявляться в полярной противоположности интересов.
5. Конфликты чаще всего происходят из-за недостаточности ресурсов, особенно власти.
6. Конфликт — главный источник изменений социальных систем.
7. Любой конфликт имеет антагонистический характер.

В результате анализа существующих зарубежных теорий конфликтов было выявлено, что в них отсутствует учет специфики и особенностей КТК в Украине, кроме того, абстрактное рассмотрение многих теорий затрудняет их использование на практике.

6. Правовой этап. Этот этап связан с созданием в различных государствах специальных нормативно-правовых норм, положений и законов, которые регламентируют правоотношения, возникающие в период КТК между работодателями и наемными работниками [16]. Таким образом, коллективный трудовой конфликт стал объектом изучения отраслей права.

7. Математический этап. Представители этого этапа пытаются использовать для разрешения конфликтов математические модели. Например, теория игр была использована для прогнозирования международных конфликтов О. Моргенштерном и Д. Нейманом. В работах А. Рапопорта, Дж. Бернарда, К. Боулдинга, Дж. Аткинсона, Р. Снайдера, В. Троня анализировались проблемы конфликтологии с привлечением методов теории игр и решений, а также системного анализа [26–28].

8. Управленческий этап. Изучение КТК в управленческой науке находится на стыке двух направлений — теоретического и практического. Внимание, которое уделяется разрешению КТК специалистами в области управления, позволяет говорить о существовании управленческого этапа изучения конфликтов. Среди представителей этого этапа можно выделить две школы в зависимости от их отношения к основным методам разрешения трудовых конфликтов.

8.1. *Школа М. Вебера.* Представители этой школы придерживаются мнения, что конфликт — это не дисфункция, не аномалия, а норма отношений между людьми, необходимый элемент социальной жизни, который дает выход социальной напряженности, энергии деятельности, порождая социальные изменения различного масштаба, приводит к более эффективному выполнению планов, стратегий и проектов. Такой подход используется в трудах авторов, принадлежащих к школе научного управления, административной школе и разделяющих концепцию бюрократии по М. Веберу [7; 8]. Представители этих направлений считают, что определение задач, процедур, правил, взаимодействий субъектов и объектов управления, разработка рациональной организационной структуры устранят условия, способствующие появлению конфликта, и могут быть использованы для решения возникающих проблем.

8.2. *Школа “человеческих отношений” Э. Мэйо* [34]. Авторы этой школы считали, что конфликт следует избегать и предотвращать. Они признавали возможность появления противоречий между целями отдельной личности и целями организации в целом. Однако они обычно рассматривали конфликт как признак неэффективной деятельности организации и плохого управления. По их мнению, хорошие взаимоотношения в организации могут предотвратить возникновение конфликта, устранить противоречия между работодателями и наемными работниками. М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури утверждают, что “даже в организациях с эффективным управлением некоторые конфликты не только возможны, но даже, может быть, и желательны”, “они могут привести к повышению эффективности организации” [5; 31].

8.3. *Теория решения Дж. Бартон* [29]. Конфликтологическая парадигма, предложенная современными западными исследователями, отдает безусловный приоритет наблюдению за конкретными конфликтными ситуациями, постоянно возникающими в открытом, демократичес-

ки организованном обществе, и их преодолению. Одним из современных подходов к изучению конфликтов является теория решения Дж. Бартон, которая основывается на теории человеческих потребностей. Ее основные тезисы были изложены в четырехтомной серии “Конфликт”, изданной в 1990 г. по инициативе Американского института мира. Основатель этого направления Дж. Бартон утверждал, что главное задание состоит в создании теории и “техники” решения конфликтов всех типов [29]. Это задание не может быть решено в рамках одной научной дисциплины или в ходе междисциплинарного исследования, оно представляет собой предмет изучения “аддисциплинарной” отрасли исследования.

Истоки конфликта рассматриваются как следствие неадекватного удовлетворения всей совокупности человеческих потребностей (или их части). Для реального решения конфликтов необходимо выявить такие потребности, которые оказались ущемленными. При этом используется теория потребностей, разработанная А. Маслоу [19]. Исследователи выделяют фундаментальные, первичные и вторичные, второстепенные потребности. При этом отметим, что потребности очень трудно определить, их достаточно трудно непосредственно исследовать. Они могут быть учтены только при межличностных конфликтах.

В настоящее время необходимо в рамках управленческого периода выделить этап государственного управления КТК, который характеризуется расширением влияния государства на конфликт на всех его стадиях: возникновения, развития и разрешения. Сущность этого этапа можно охарактеризовать следующим образом: КТК становится объектом изучения науки государственного управления, которая последовательно будет развивать теорию и практику управления разрешением КТК, используя подходы и методы, разработанные в социальном менеджменте. Управленческий этап представляет собой современное направление в развитии теории трудовых конфликтов, предметом исследования которого являются пути и способы создания государственных механизмов управления КТК в демократическом государстве. Основная идея этого научного направления — необходимость создания, дальнейшего развития и функционирования определенных государственных механизмов не только по разрешению коллективных трудовых конфликтов, но и по их управлению, что представляет собой значительно более сложный процесс.



Литература

1. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров: Введ. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1957 г.
2. Положение "Об информационно-консультационном центре Национальной службы посредничества и примирения": Утв. приказом НСПП от 26 марта 2003 г. № 115 с изменениями, внесенными приказом НСПП от 22 сентября 2003 г. № 435.
3. Закон СССР "О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)" от 9 октября 1989 г.
4. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" (із змінами, внесеними Законом України від 10 липня 2003 р. № 1096-2У) // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. — 2003. — № 11. — С. 6–13.
5. Беззубко Л. В., Кирнос А. И. Социально-трудовые отношения и трудовые конфликты // Экономика, менеджмент, підприємництво (Луганськ). — 2002. — № 8. — С. 269–272.
6. Бэкон Ф. Сочинения. — М.: Мысль, 1979. — 575 с.
7. Вебер М. Избранное. Образ общества. — М.: Юрист, 1984. — 702 с.
8. Вебер М. Протестантська етика і дух капіталізму. — К.: Основа, 1994. — 262 с.
9. Гегель Г. Философия права. — М.: Мысль, 1990. — 524 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. Дарендорф Р. Современный социальный конфликт: очерк политики свободы. — М.: Росспэн, 2002. — 284 с.
13. Запара С. І. Актуальні проблеми вирішення колективних трудових спорів // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. — 2002. — № 6. — С. 45–47.
14. Зиммель Г. Избранное. — М.: Юрист, 1996. — 667 с.
15. Краснов Б. И. Конфликты в обществе // Соц.-полит. журн. — 1992. — № 6–7. — С. 14–21.
16. Кудрявцев В. Н. Политическая юстиция в СССР. — СПб.: Юрид. Центр-пресс; Наука, 2002. — 383 с.
17. Макиавелли Н. Государь. — М.: Планета, 1990. — 79 с.
18. Маркс К. Нищета философии. Ответ на "Философию нищеты" г-на Прудона. — М.: Политиздат, 1987. — 187 с.
19. Маслоу А. Мотивация и личность. — СПб.: Питер, 2003. — 348 с.
20. Материалисты Древней Греции. Собрание текстов Гераклита, Демокрита, Эпикура. — М.: Госполитиздат, 1955. — 239 с.
21. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г.
22. Проект Закону України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів", внесений В. Л. Шепетінім // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. — 2003. — № 12. — С. 48–65.
23. Серова Л. Похожие и разные // Наука и жизнь. — 2004. — № 1. — С. 14–17.
24. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. — М.: Соцэкгиз, 1962. — 684 с.
25. Тернер Дж. Структура социальной теории. — М.: Прогресс, 1985. — 471 с.
26. Тронь В. П. Проблемы моделирования потоков иерархических рішень // Управління сучасним містом. — 2001. — № 4–6(2). — С. 3–23.
27. Тронь В. П. Механізм приборкування некомпетентності і безвідповідальності при управлінні ієрархією // Управління сучасним містом. — 2001. — № 7–9(3). — С. 3–25.
28. Boulding K. Conflict and Defense: A General Theory. — N. Y.: Harper, 1962.
29. Burton J., Dukes F. Conflict Practices in Management Settlement and Resolution. — N. Y., 1990.
30. Cozer L. Theorie sozialer Konflikte / Neuwied und B. Luhtherhand, 1972. — 193 s.
31. Dahrendorf R. Classes and Class Conflict in Industrial Society. — Stanford: Stanford Univ. Press, 1965.
32. Dahrendorf R. Society and Democracy in Germany. — N. Y., 1969.
33. Dahrendorf R. The Modern Social Conflict. An essay on the politics of liberty. — Berkeley Univ. of California Press, 1990.
34. Mayo E. The Social Problems of an Industrial Civilization. — L., 1949.
35. Simmel G. Schriften zur Sociologie. — Fr./M., 1983.

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.

У наш час колективний трудовий конфлікт є однією з найбільш серйозних проблем української держави. Колективний трудовий конфлікт має стати об'єктом вивчення науки державного управління, що послідовно розвиватиме теорію й практику управління його вирішенням.

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 30 ноября 2007 г.