

Русский Гуманитарный Интернет Университет

**БИБЛИОТЕКА
УЧЕБНОЙ И НАУЧНОЙ
ЛИТЕРАТУРЫ**

WWW.I-U.RU

В. Н. Шаленко

Концептуальные подходы к изучению трудовых конфликтов //
Современная конфликтология в контексте культуры мира. Москва, 2001. СС.
299-314

Современное развитие отечественной теории социально-трудовых отношений обусловлено спецификой переходного периода с характерным для него сочетанием экономической нестабильности, четкой идентификации субъектов трудовых отношений и неразвитости последних [1].

Подходы к определению понятия «трудовые отношения» в современных условиях становления рыночной экономики можно разделить на две группы. Одна концепция делает акцент на качестве трудовой жизни, другая – на защите субъектами труда своих интересов. Так, авторы учебника «Экономика труда и социально-трудовые отношения» полагают, что «социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. В то же время социально-трудовые отношения, безусловно, субъективированы, так как они отражают субъективно-определенные намерения и действия участников этих отношений, определяемые осознанной ими взаимной зависимостью» [2].

В рамках другого подхода трудовые отношения – это «отношения между группами работников предприятия, различающихся наличием специфических интересов в сфере труда, в той или иной степени осознающих эти интересы как особые (как отличные от интересов других групп) и осуществляющих некоторые организационные действия (в том числе через создание специальных органов) для защиты и проведения в жизнь этих интересов» [3].

Эта дефиниция трудовых отношений представляется более продуктивной, чем первая, по нескольким причинам. Во-первых, в качестве существенного отличительного признака вводится наличие особых, а значит и противоположных, интересов субъектов. Во-вторых, важное значение приобретает указание не просто на их субъективированность, но и на степень осознания взаимодействующими участниками процесса различий своих интересов, в том числе и их противопоставленности. В-третьих, для рыночной экономики более актуальна новая функция рыночных трудовых отношений – защита и реализация значимых интересов субъектов труда путем образования специальных организационных структур и организации коллективных действий.

Наконец, ценность рассматриваемого подхода заключается в том, что он облегчает обоснование понятия «*конфликтные трудовые отношения*». Его основными признаками являются: 1) наличие оппонирующих субъектов в процессе труда и по поводу трудовой деятельности; 2) преследование противоположных или резко различающихся интересов и целей; 3) восприятие их как неотложных и одновременно – рассогласованных; 4) осуществление для их реализации конфликтной деятельности и 5) создание специализированных органов отстаивания своих требований. С этой точки зрения, конфликтные трудовые отношения можно определить как трудовые отношения в процессе непосредственной деятельности субъектов, в которую «встроен», включен конфликт интересов в качестве способа реализации неудовлетворенных потребностей и запросов. Тогда «*конфликтные трудовые отношения*» представляют собой такое состояние и уровень взаимосвязей субъектов в сфере труда, которые характеризуются противоречивостью и рассогласованностью их интересов, целей и установок, выражающихся в поведенческих формах противоборства.

В зарубежной научной литературе по социологии и экономике труда трудовые конфликты и конфликтные отношения являются одной из главных составляющих содержания этих дисциплин [4]. Основными целями этих отношений являются: превращение скрытых (и оттого нередко деструктивных) трудовых конфликтов в открытые процессы законными и приемлемыми способами; разрешение конфликта интересов прежде всего с помощью двух- и трехсторонних переговоров; определение правил поведения субъектов трудового

конфликта интересов при построении плана взаимодоговоренностей с тем, чтобы достичь продолжительного сотрудничества сторон внутри системы трудовых отношений предприятия.

Изучаются три уровня конфликтных трудовых отношений:

1. отдельное предприятие – между работниками и профсоюзом предприятия, с одной стороны, и работодателем, с другой;
2. отрасль – между профсоюзами наемных работников и объединениями работодателей одной отрасли;
3. национальная экономика – между профсоюзами и ассоциациями работодателей одной или нескольких отраслей с участием представителей государства.

Важная роль в зарубежной модели трудовых отношений принадлежит понятию *власти*, трактуемой как постоянная взаимозависимость работников и работодателей друг от друга. Причем акцент делается на том, что исходные властные позиции двух основных субъектов трудовых отношений носят асимметричный характер, так как зависимость наемных работников (через оплату труда) больше, чем зависимость собственника предприятия от персонала через производительность и качество труда.

Это служит объективной основой для конфликтной борьбы между экономическими оппонентами, которая завершается с различными результатами в зависимости, в первую очередь, от властных полномочий сторон. Именно обладание властью в разнообразных конкретных формах позволяет борющимся

субъектам воздействовать на отношения и поведение друг друга посредством механизма позитивных и негативных санкций. Особенностью первых является то, что капиталист располагает более обширными ресурсами для их применения, чем его оппонент в лице профсоюза. Зато конфликтующий с владельцем предприятия персонал имеет больше возможностей давления на собственника и менеджмент через несиловые средства влияния. Здесь и работа с заниженной продуктивностью (рестрикционизм), и отказ от выполнения распоряжений руководства, и скрытое противодействие технологическим нововведениям, и другие формы саботажа, наконец, забастовка.

М. Саламон предложил классификацию основных теоретических подходов западных индустриальных социологов к трудовым отношениям, опирающуюся на особое понимание производственной организации, содержания и субъектов трудовых конфликтов, а также способов их разрешения [5]. Так, согласно *унитарному подходу*, организация предприятия – это группа производственных функционеров, преследующих общие, прежде всего экономические, цели и интересы, которыми управляют эффективно действующие менеджеры. Возникающие трудовые конфликты крайне нежелательны и потому иррациональны, профсоюзы ведут непрерывную конкурентную борьбу с менеджментом, опираясь на поддержку своих усилий со стороны наемных рабочих. *Радикальный же (неомарксистский) подход* рассматривает предприятие как элемент социальной системы общества, поэтому трудовые конфликты отражают не столько внутриорганизационные противоречия, сколько острые проблемы экономической сферы общества.

В последние годы отдельные западные социологи включились в исследование трудовых отношений на российских промышленных предприятиях. В качестве такого пионера-исследователя следует назвать Саймона Кларка, который сделал ряд выводов о социальных процессах и тенденциях развития реформируемой экономики России. Он подчеркивает, что период перехода от директивной системы управления к децентрализованной рыночной экономике не сопровождался адекватными социальными изменениями в трудовых отношениях на рабочем месте. Сохранив тарифную сетку, систему оплаты труда и подбора кадров, традиционная (советская) система индустриальных отношений была воспроизведена почти полностью.

Для английского ученого не осталась незамеченной тенденция усиления традиционной системы *патернализма* в трудовых отношениях, причины которой он попытался осмыслить [6]. Основной причиной, по его мнению, являются интересы директората предприятий в

сохранении своей власти в условиях отсутствия прежней поддержки со стороны бывшего советского государства, коммунистической партии и профсоюзов. Именно этим объясняется стремление новых директоров выступать в качестве выразителей интересов трудового коллектива, сохранять рабочий персонал на основе патернализма и традиционные методы неформального регулирования. Когда же дирекция приватизированных предприятий внедряет формализованную систему оплаты труда, то эта «попытка демонтировать патернализм на уровне предприятия... входит в противоречие с продолжающими существовать патерналистскими формами контроля на цеховом уровне» [7].

Исследователь приходит к оригинальному выводу о том, что главной причиной твердой защиты своей власти в социальной организации предприятия являются интересы высшего менеджмента, который всегда использовал систему распределения материальных благ и вознаграждения как средство *разобщения* работников и ослабления их ответного группового давления в условиях экономического кризиса. Существенным следствием противодействия некоторой части директорского корпуса рыночным переменам становится подмена борьбы за новые ресурсы и новую технологию лишь производством денежного дохода для выплаты зарплаты персоналу.

В чем, по нашему мнению, можно согласиться с С. Кларком ? Действительно, для современной российской экономики актуален анализ индустриальных трудовых отношений на рабочем месте с позиции борьбы интересов социальных групп, борющихся за власть. Бывшие советские хозяйственные руководители, обладавшие статусом экономической *номенклатуры*, в пореформенный период утратили гарантии помощи со стороны государства, стали директорами предприятий, вынужденными действовать на свой страх и риск. Дирекция в настоящий период незавершенной экономической реформы находится в противоречивой социальной ситуации: она лишилась прежней бесплатной поддержки (и контроля!) государства, но еще не укоренилась прочно в системе народившейся частной собственности. Стремясь к сохранению внутренней власти над сферой производства, многие директора пошли по пути сохранения *патернализма*, сохранения ядра *коллектива* вопреки экономической целесообразности, изолирования трудовых отношений внутри своего предприятия от внешних рыночных воздействий.

Однако данная политологическая модель объяснения специфики социально-трудовых отношений, на наш взгляд, нуждается в критическом осмыслении. На проблему конфликтности в сфере производства следует посмотреть и с точки зрения противоположности экономических интересов внутри предприятия. Для этого рассмотрим концепции предприятия, разработанные в современной экономической теории организации, в каждой из которых делаются акценты на определенные особенности внутриорганизационных, экономических и трудовых конфликтов. К этим моделям относятся: неоклассическая, институциональная, эволюционная и предпринимательская теории фирмы.

В *неоклассической* теории фирма выступает как объект, который преобразует исходные материальные и иные ресурсы в продукцию и вовлекает их в производство. Экономическое поведение фирмы, под таким углом зрения, выражается в выборе выпускаемой продукции и тем самым – объемов и структуры затрачиваемых ресурсов. Главная целевая функция фирмы, с экономической точки зрения, состоит в нахождении таких объемов и структуры необходимых ресурсов, которые позволили бы установить цену на продукцию, обеспечивающую максимизацию прибыли предприятия.

Итак, фирма в данной концепции рассматривается как некий «черный ящик», в котором ресурсы трансформируются в продукцию в соответствии с ее главной целевой функцией. Между тем, эта жесткая схема испытывает давление множества социальных проблем, возникающих в деятельности современных

предприятий. Это – проблемы организационной и социальной структуры фирмы, управления персоналом путем стимулирования и контроля за исполнением, механизмы принятия управленческих решений. К тому же, кроме максимизации прибыли, фирмы

могут быть ориентированы на показатели валового дохода, дохода акционеров или на одного работающего. В данной концепции ошибочно игнорируется, что выбор контрагента осуществляется не только посредством ценовой конкуренции, но и путем индивидуального торга, предполагающего потенциальные экономические конфликты. Не случайно сами споры, реальные конфликтные ситуации не нашли места в этой теории: утверждается, что они могут быть эффективно урегулированы только через суд [8].

Попытка ликвидации ощутимых расхождений между выводами неоклассической теории и усложнившейся практикой деятельности фирм была предпринята в концепции *стратегического планирования* И.Ансоффа [9]. Он выявил несколько конфликтогенных проблем предприятия, прежде не учитывавшихся. К ним относятся:

- девальвация старого опыта управляющих, вызванная появлением совершенно новых задач;
- значительное усложнение характера управленческих проблем, вызванное динамизмом внешней среды деятельности фирмы (структуры и конъюнктуры рынка, географии рынка);
- обострение разрыва между нарастающей новизной задач и привычными для менеджмента компаний старыми приемами управления;
- повышение уровня рискованности стратегического рынка и стоимости ошибок при проведении политики фирмы на рынке.

Институциональная концепция фирмы представляет ее как организацию, создаваемую людьми для более эффективного использования ее преимуществ. Экономическое поведение предприятия описывается с позиций заключения и исполнения контрактов с агентами внешней среды, то есть с другими организациями. Здесь акцент сделан на другом – на возможных вариантах решения сложных проблем мотивации работников, организации их труда, контроля и планирования.

Таким образом, основную задачу институциональной теории можно определить как системный анализ поведения фирмы в ситуации неполной и дорогостоящей информации. Типичными причинами конфликтных ситуаций, согласно этой концепции, являются конфликты методов и стиля руководства трудовым процессом работников фирмы [10].

В начале восьмидесятых годов нашего века на передний план выдвинулась *эволюционная модель* фирмы, где экономическое поведение предприятия определяется взаимоотношениями между членами персонала, в процессе которых складываются нормы, традиции и алгоритмы принятия управленческих решений. Именно они формируют индивидуальное лицо фирмы, усиливают ее позиции в экономической конкуренции, в том числе, – в возможных конфликтных ситуациях. Причем эти правила и нормы несут на себе печать личности как руководителей фирм, так и взаимоотношений с агентами из внешней среды. Экономическое поведение фирмы обусловлено изменяющимися реакциями предприятия на влияние технологической, организационной и финансовой среды. Анализ предприятия с позиций его роли в малом и среднем бизнесе стимулировал разработку *предпринимательской концепции* фирмы, во главу угла которой ставятся взаимоотношения между предпринимателем и его бизнесом. Согласно этой модели, в центре внимания находится предприниматель – активный субъект, ориентированный на успех, склонный к риску, уверенный в себе и умеющий использовать конфликты в свою пользу [11].

В различных вариантах предпринимательской концепции выделяются: «макропредприниматели», руководящие внешними связями фирмы с другими структурами; «мезопредприниматели», управляющие материально-финансовыми ресурсами внутри предприятия, включая инновационные акции; «микропредприниматели», работающие на уровне организации рабочих мест. Экономическое поведение предприятия является результатом взаимодействия предпринимателей всех уровней. При этом особенно значимыми являются взаимоотношения предпринимателей с их работниками.

Полезный вклад в построение модели фирмы, применимой к российским условиям, осуществлен «теорией выживания» [12]. Согласно этой концепции, предприятие в

переходный период не может приспособиться к непрерывным изменениям внешней среды, в том числе к финансовому состоянию поставщиков и потребителей производимой продукции. Поэтому, как правило, принятие управленческих решений нарушается под напором конфликтных ситуаций, позитивным потенциалом которых не может овладеть руководство и его персонал. Руководители фирмы действуют, исходя лишь из своей краткосрочной выгоды и бесконтрольного властного положения. Однако, предпринимательская теория фирмы не раскрывает проблемы влияния коллектива персонала на принятие управленческих решений.

Описанные выше представления о современных фирмах сосуществуют, но очень слабо взаимодействуют друг с другом, в то время как, – если говорить о разработке рекомендаций по совершенствованию предприятия в качестве эффективного экономического субъекта, конструктивно разрешающего внутрисистемные трудовые конфликты, – то необходимо обращение ко всем четырем упомянутым выше теориям фирмы.

Российская экономика переходного периода еще далека от состояния рыночной экономики развитых стран мира, что делает неприменимыми в полной мере охарактеризованные выше концепции фирмы. С переходом нашей страны к рыночным отношениям появилось множество новых видов экономических организаций. В результате массовой приватизации возникли основные типы предприятий, выделенные по признаку «собственность-управление» [13]. «Предпринимательскими предприятиями» руководят владельцы крупных пакетов акций, поэтому понятия «собственник» и «менеджер» здесь во многом совпадают. Ясно, что эффективность управления такого рода экономическими организациями почти целиком зависит от компетентности и интересов директора. Конфликтными факторами являются ориентация руководителя-собственника на личное обогащение и благосостояние своей «команды» за счет эксплуатации труда наемного персонала предприятия, низкая внутрифирменная эффективность, высокая «цена» ошибочных стратегических решений, что, в конечном счете, приводит к ослаблению конкурентоспособности на внешнем рынке.

Отличительная черта «групповых предприятий», состоит в том, что крупные пакеты их акций сосредоточены в руках нескольких собственников, один из которых – директор. Предприятия, основные пакеты акций которых сосредоточены в руках группы внешних собственников, а директор и рабочий персонал выступают в качестве наемных работников, являются «капиталистическими». Данные эмпирических социально-экономических исследований показывают, что фирмам «группового» и «капиталистического» типов присуще слабое влияние внешних собственников на оперативное управление производством и трудовым процессом. Последние находятся преимущественно в руках директора [14].

На «коллективных» предприятиях большинство акций находятся у трудового коллектива, пакета акций директора недостаточно для навязывания своих интересов собранию акционеров. Такие предприятия чаще проигрывают в экономической конкуренции на рынке, для них более опасны внешние конфликтные ситуации.

В современной справочной литературе мы встречаем определение современной фирмы в словаре делового английского языка издательства Лонгман. «Современная фирма – фирма, компания или другая организация, которая делает или производит продукт, продает или покупает вещи или обеспечивает какой-то вид сервиса с целью получения прибыли» [15]. Основной характеристикой такой организации является нацеленность на получение прибыли, что и выражено в данном определении. Процесс трансформации советского предприятия в фирму капиталистического типа привел к тому, что традиционные ценности общественного производства и всеобщей трудовой занятости были вытеснены рыночными ориентациями. На основе таких ценностей, как укрепление позиций частных компаний на рынке, увеличение доходов, поддержание платежеспособности, формируется новый тип предпринимательских установок. В течение последних лет сформировались следующие отличительные признаки данного типа организации: произошло усиление дифференциации

интересов директората (управленцев и работников предприятия), тип социального контроля эволюционировал от традиционалистского (трудового) в сторону менеджерского, с сильными элементами *патернализма* и социальной ответственности директората.

Следует отметить особое значение корпоративной культуры для постсоветских предприятий. Ценности влияют на стратегию поведения предприятия – увеличение или уменьшение выпуска продукции, занятость, распределение доходов и т. д. Можно выделить два основных типа деловой культуры: первый, относящийся к «моральной этике», и второй, относящийся к «финансовой этике». Первый вид отличает доминирование «советских ценностей», совокупности сложившихся технологий и внешних связей. Финансовая деятельность для таких фирм – лишь средство реализации моральных целевых установок. Традиционно ориентированные предприятия в большей мере используют инфляционно-долговую модель финансирования и пассивную «модель выживания».

Наиболее плодотворно тема трудовых конфликтов разрабатывается в промышленной социологии. Причина, мы полагаем, состоит в том, в частности, что трудовые конфликты на предприятии эмпирически наблюдаемы, для их изучения можно применять методы измерения социологических гипотез. Тем самым создаются благоприятные условия для возникновения относительно самостоятельной области исследований, которую можно назвать «социологией трудовых конфликтов» – составной частью более широкой и не менее актуальной научной дисциплины – «трудовой конфликтологии». В теоретическом плане основным средством социального познания являются объяснительные модели возникновения трудовых конфликтов в производственных организациях.

Существуют различные взгляды зарубежных специалистов на источники трудового конфликта. Теория «человеческих отношений» Э. Мэйо утверждала, что он возникает, когда индустрия не интегрирует рабочих в социально-организованную структуру предприятия, в «индустриальный мир», и что конфликт между менеджерами и рабочими не является неизбежным. Другие концепции, наоборот, исходят из его неизбежности. Так, Р. Дарендорф полагал, что всегда будет существовать конфликт между «господством» и «подчинением», предпринимателями и рабочими. Многие последователи М. Вебера считали сущностью конфликта столкновение экономических интересов на производстве, поскольку у рабочих и менеджеров противоположные интересы относительно заработной платы и интенсивности труда. Марксисты также придерживались дихотомического экономического объяснения, согласно которому производство при капитализме является эксплуататорским, а менеджмент и наемный труд находятся в противоположных лагерях.

Соответственно различия между отмеченными выше взглядами на природу трудового «индустриального» конфликта выразились в трех альтернативных моделях предприятия и системы занятости. Школа «человеческих отношений» выдвинула унитарную модель фирмы как однородной социальной общности с общими интересами и ценностями, разделяемыми ее членами, что должно способствовать формированию не конфликтных, а гармоничных социально-трудовых и психологических отношений. Согласно модели марксистов, капиталистическая эксплуатация наемных рабочих приводит к поляризации социальной структуры предприятия, расколу на два враждебных лагеря, представители которых принципиально не могут иметь общих, прежде всего экономических, интересов, а рабочие заняты подневольным трудом на частного собственника. Современные сторонники теории М. Вебера построили «плюралистическую модель», согласно которой предприятие выступает как организационная система, представленная множеством структурных элементов, подразделений, с конкурентными интересами. Тем самым устраняется однородность марксистской дихотомической модели социально-классового конфликта, ибо конфликты интересов могут возникать внутри группы менеджеров и групп рабочих, а не только между ними. Более того, методологический принцип плюрализма предполагает, что и те, и другие социально-экономические субъекты трудовых отношений на предприятии функционально заинтересованы в производственной кооперации. А это позволяет ослабить остроту конфликтной борьбы, урегулировать

локальные столкновения, вытеснить базовый конфликт экономических интересов на периферию социальной жизни современной трудовой организации.

Другая концепция объясняет трудовой конфликт двумя причинами – социально-психологическими и структурно-организационными. Типичная психологическая причина – усиление уровня неудовлетворенности и фрустрации, что может быть вызвано, например, тем обстоятельством, что работник не получает за свой труд того, что по его мнению, ему полагается. Если уровень их запросов растет, то относительно высокие заработки одних усиливают ожидания других – их коллег по профессии на других предприятиях. То же самое происходит при успешной забастовке на одном предприятии или в одной отрасли. Она стимулирует возникновение забастовок в других местах, служит примером. Работники оценивают свое положение как относительно благоприятное, если оно значительно не ухудшилось по сравнению с прошлым, либо в сравнении с другим предприятием. Субъективное сравнение определяет степень неудовлетворенности, которая зависит не только от эмоциональных, но и от социальных факторов, например, от места социальной группы на иерархической лестнице: чем оно ниже, тем меньше возможностей для удовлетворения ее потребностей и ожиданий, тем выше вероятность конфликта.

Господствовавшая долгое время в отечественной социологии *структурная*, нормативно-институциональная модель социалистического трудового коллектива, на наш взгляд, оказалась ошибочной. Если опираться на ее положения, то работники, провозглашенные хозяевами производства, участвуя в забастовках, борются против самих себя. Чтобы объяснить подобное противоречие, нужно выдвинуть две версии: модель верна, но искажена на практике, или модель неверна, ибо не соответствует новым социальным реалиям. Более правильной нам представляется вторая позиция. Ошибочно исходить из постулата органического, недифференцированного единства интересов всех членов трудового коллектива. Предприятие представляет собой такую систему, в которой функционируют различные по своим социально-экономическим и организационным интересам группы работников, у которых разное социальное положение в иерархии управления, уровень образования, доход, наконец, объем ответственности и круг полномочий. Поэтому следует говорить о том, что противоположные и конфликтные интересы существуют объективно, а представление о «бесконфликтности» трудовых организаций, о том, что отклонения, напряженность и стрессы суть нечто почечное или производное, надо признать субъективным, ошибочным.

К числу конфликтогенных факторов в сфере трудовых отношений необходимо отнести отраслевую специфику производства. Социологи обнаружили известную корреляцию: к забастовкам тяготеют рабочие тех отраслей, где они сконцентрированы в относительно компактные и однородные профессиональные группы. Руководствуясь чувством профессиональной солидарности, они демонстрируют большую способность к единству в организации массовых действий (речь идет о горняках, докерах, металлургах, транспортниках и т. п.). Не меньшую роль играет и содержание конкретного вида труда. Известно, что чаще бастуют работники, занятые физическим тяжелым, малоквалифицированным, непривлекательным трудом. Нельзя игнорировать и другие факторы: экономическое положение отрасли и ее финансовые возможности, норму прибыли, размеры предприятия и перспективы его развития, динамику внедрения новых технологий и социальных инноваций, отношение персонала к забастовке как форме защиты своих интересов, способность руководства компетентно выполнять административные функции. Вероятность забастовок увеличивается на восходящей или нисходящей стадии цикла экономического развития отдельного предприятия или отрасли в целом.

Наряду с конфликтами «рабочие – администрация» конфликтные ситуации могут вспыхивать между администрацией и инженерно-техническим персоналом. Их причинами являются различия в источниках и степени властных полномочий, уровне образования, возрасте («конфликт поколений»). Руководители и специалисты суть разные социальные группы, имеющие и разный организационный статус. На советских предприятиях подобные

трудовые конфликты сохраняли форму скорее потенциальных, нежели актуальных акций [16].

Возможность разрешения трудовых конфликтов во многом зависит от степени взаимоисключаемости интересов; противоположные взгляды, позиции, стереотипы увеличивают остроту конфликтности. Тогда как в случае противоположных, но не взаимоисключающих интересов, взаимодействие противников облегчает установление доверия, выработку взаимоприемлемых альтернатив.

Исходная посылка современной конфликтологии состоит в том, что конфликт есть свойство социальных систем, обусловленное природой общественной жизни. С точки зрения здравого смысла, понятие «конфликт» порождает ассоциацию с разрушительным влечением, но, хотя оно в нем, конечно, присутствует, главное заключается в другом. Согласно современным научным воззрениям, конфликт вызывает также интегративный эффект, усиливая внутри-групповое единство, облегчая согласие в понимании жизненно важных проблем и способов их решения, повышает инновационный потенциал конфликтующего субъекта (малой группы, подразделения или предприятия в целом).

Внутригрупповой конфликт в социальной организации предприятия потенциально может стать межгрупповым, способствуя интенсивности противоречивого взаимодействия членов организации и тем самым ее дезинтеграции. Возникает эскалация конфликта, в ходе которого силовой акт оппонента вызывает еще более сильную ответную реакцию противника, на каждой новой фазе обе стороны причиняют друг другу ощутимый и возрастающий ущерб. Конечный результат подобных акций – преобладание дезинтегративных тенденций (вплоть до разрушения системы). Чтобы минимизировать экономические и социальные издержки эскалации конфликта, необходимо уметь регулировать динамику процесса, используя его позитивные начала.

Наряду с рассмотренными выше экономическим, социологическим и политологическим подходами заслуживает пристального внимания интеграция трудовых конфликтных отношений на предприятии с позиций современной трудовой культурологии, центральным элементом которой является понятие «культура труда» и «социальная организация» предприятия [17]. Согласно этой концепции, для того чтобы понять особую логику конфликта в сфере трудовых отношений, следует построить «идеальные типы» традиционной и рациональной капиталистической организации. Учитывая идеи М. Вебера, Ф. Тенниса, авторы выделили два системообразующих принципа, определяющих эти типы экономической организации – *коммунализм* и *индивидуализм*, которые обуславливают регулирование ценностно-нормативной структуры и структуры социально-трудового взаимодействия членов организации. Кроме того, было введено еще одно измерение социальной организации – «горизонтальные» и «вертикальные» трудовые отношения.

Коммунализм предполагает понимание *общности* как органического целого, с которым ее члены целиком идентифицируют себя. Решающее влияние на социальное взаимодействие в *общине* оказывают традиционные ценности и нормы, закрепленные продолжительным прошлым практическим опытом и не вызывающие сомнений. *Индивидуализм*, наоборот, означает дистанцирование индивида от общества за счет осознания индивидуальности, что требует отказа от обязательного следования традициям своей общности. В итоге в экономической сфере появляется множество автономных субъектов, стремящихся к собственным интересам, а не служащих целям традиционной производственной общности [18].

Согласование их интересов на рациональной основе означает признание и калькулирование целей партнеров. П. Бергер предложил описание социально-психологического образа «расчетливой» личности, которой присущи функциональная рациональность, стремление работать по плану, строить перспективные проекты и воплощать их в жизнь посредством конкурентной борьбы. Основные характеристики социальных взаимодействий, в том числе трудовых взаимоотношений, формализованы в договорном праве, в контрактах, определяющих права и обязанности субъектов [19].

Для социологического исследования современных трудовых отношений на российских предприятиях авторы применили построенную М. Вебером аналитическую типологию взаимозависимых элементов, детерминирующих сферу труда. Они включают четыре особых нормативных регулятора трудового поведения: традиционную экономическую этику, харизматическую этику «героического предпринимателя», рациональную экономическую этику и практическую рациональную этику. Описываемый подход к исследованию трансформации экономических и трудовых отношений на российских предприятиях опирается на применение первой и четвертой из категорий М. Вебера. Речь идет о «традиционной» экономической этике, оправдывающей привычные средства удовлетворения интересов вследствие того, что они остаются удобными и полезными, и ее прямой противоположности, практической «рациональной» этики, требующей от субъекта предпринимательства калькуляции выгод и затрат, соотнесения цели со средствами ее достижения. В веберовской классификации типов социального действия им соответствуют традиционное и целерациональное действие.

В качестве инструмента анализа ценностно-нормативного регулирования социального взаимодействия и связанного с ним образца трудовых отношений в организации предприятия авторы выделяют два противоположных «идеальных типа» экономической организации – *традиционный* и *рационально-капиталистический* типы. Исходное методологическое положение о связи нормативных элементов культуры (ценностей, норм, правил, привычек) с институциональными факторами (статусом, социальной ролью, формальным членством, контрактом) позволяет, по их мнению, распространить его на экономическую организацию, выделить в качестве основной единицы анализа социально значимое поведение работников и управляющих в сфере их деятельности в рамках трудовых отношений.

Подобная «рамка соотнесения» помогает из всей пестрой противоречивой картины социально-трудовых отношений и механизмов их регулирования вычленить такие доминирующие характеристики, которые в наибольшей степени приближаются к установленным выше идеально-типическим. Типы *традиционной* и *рациональной* экономической организации, выступая как противоположности, образуют полюса континуума.

Социальное взаимодействие в экономической организации *традиционного* типа регулируется ценностями «коммунизма» и подчинением традициям. Соблюдение обычаев и ориентация на привычки закрепляют адаптивное трудовое поведение, основные формальные и неформальные нормы носят статусно-ориентированный характер. То есть социальный статус работников традиционного предприятия всегда проявляется в престиже их позиции в социальной системе. Чем выше этот статус, тем больше привилегий и особых знаков авторитета имеет работник.

Напротив, «рационально-капиталистический» тип экономической организации опирается на инструментальную рациональность и индивидуальный интерес работника. Как известно, М. Вебер понимал первую как такой тип социального действия, который сопоставим с ценностно-рациональным решением, обусловленным осознанным убеждением в ценности поставленной цели. Капиталистический тип экономического поведения предполагает расчет выгоды при рациональных трудовых действиях путем сопоставления цели и средств, следование субъектов труда формальным нормам с позиции экономической рациональности, включая бюрократическое регулирование или переговоры. Поэтому формализованные рациональные правила стандартизированы, даются сотрудникам в письменной форме, что обеспечивает равную обязательность исполнения для всех, независимость от произвольных толкований социальных ситуаций или должностного авторитета руководителей предприятия.

Соответственно отмеченным выше «идеальным типам» экономической организации, ее ценностно-нормативной структуры, авторами выделены другие два типа социальных отношений в сфере труда с учетом их «горизонтальности» и «вертикальности».

В «горизонтальной» плоскости статусно-ориентированным социально-трудовым отношениям противостоят функционально-ролевые отношения. В «традиционной» организации предприятия носители равных и неравных статусных позиций считают своим долгом выполнять взаимные обязательства, то есть оказывать взаимную поддержку членам первичного коллектива и рассчитывать на его помощь. При этом их социальное восприятие деловых, производственных отношений пронизано большой эмоциональностью, что, на наш взгляд, ускоряет подмену предмета конфликта интересов, переходу с «решения проблемы» на «личностные» разногласия. Наоборот, «рационально-капиталистическая» организация формализует ролевые отношения, которые опираются на функциональные ожидания и обязанности. Сотрудники предприятия или учреждения воспринимают друг друга как должностных лиц с определенной сферой ответственности и набором полномочий; персональная замена одних на других не нарушает нормального ритма деятельности всей организации. Потребность в трудовой кооперации на «горизонтальном» уровне побуждает работников согласовывать между собой свои различные интересы, развивать *стратегическую солидарность*. Вот почему работники капиталистических экономических организаций обладают, на наш взгляд, значительно большим потенциалом организованного социально-трудового протеста в борьбе за восстановление ущемляемых прав и интересов, чем члены традиционных предприятий. Социально-ролевые отношения не столь сильно зависят от личных симпатий (например, начальника к сотруднику), как статусно-ориентированные, отличаются большей эмоциональной нейтральностью. Хотя в рамках последних недостаточная полнота и конкретность механизмов выполнения формальных правил и инструкций также могут компенсироваться гибкостью и ситуативно-стью неформальных межличностных отношений работников в процессе труда.

«Вертикальные» социально-трудовые отношения в «традиционной» организации управляются при помощи статусного авторитета, обоснованы ценностями коммунизма, в том числе многолетним прошлым опытом работы, честью и достоинством работника. Доминирует структура взаимной зависимости администрации и персонала типа *патернализма*: строгость и справедливость, требовательность и доброжелательность предполагают не только руководство подчиненными, но и особое покровительство, защиту «своих». Непрерывно работает механизм *неформального «социального обмена»* – взамен постоянного трудового послушания работники как члены конкретного коллектива могут рассчитывать на благожелательное отношение руководителя или администрации. Другая особенность данного социального института состоит в том, что все заработанные подчиненными льготы и привилегии они получают только «из рук» авторитетного руководства, что ослабляет мотивацию трудовой состоятельности. В «рациональной» экономической организации статусный авторитет сменяется функционально-ролевым благодаря тому, что отношения «руководство – подчинение» оформляются в виде контракта прав и обязанностей сторон [20].

Представленная выше культурологическая модель трудовых отношений, на наш взгляд, является продуктивной по нескольким причинам. Во-первых, она способствует выявлению и аналитическому осмыслению ценностно-нормативных оснований для построения комплексной модели трудовых конфликтов на предприятиях с учетом специфики российского общества переходного периода. Во-вторых, она помогает выявить специфику конфликтных трудовых отношений, и в первую очередь конфликтных ситуаций с учетом социокультурного контекста, для которого характерна органическая взаимосвязь трудовой мотивации и социальных ценностей советского и постсоветского периодов развития российского общества.

Важное значение имеет *системно-деятельностный* подход к исследованию трудового конфликта [21].

Основное понятие, используемое в концепции управления трудовыми конфликтами, это – *труд*, по поводу которого разворачивается конфликтное взаимодействие его субъектов. Чтобы показать это, необходимо раскрыть понятие труда через способы оперирования им со

стороны основных «идеальных» типов агентов трудовой деятельности (наемных работников, управляющих, работодателя). Для решения этой задачи целесообразно введение в содержание понятия «труд» *идеальной деятельностной позиции субъекта* [22]. При анализе стоимости товара К. Маркс употребляет понимание труда как реализации человеческого ресурса в деятельности, которое в то же время предполагает противопоставление работника его трудовой деятельности. Последнее, в свою очередь, является следствием общественного разделения труда и видов работ. Вторым условием существования труда как объекта деятельности работника выступают отношения товарного обмена, связывающие независимых производителей. В условиях развитого общественного разделения труда альтернативой обмену является организация, однако интересы организации не задействуют непосредственно понятие труда. Для организации предприятия более значимы закрепление конкретных работников за конкретными рабочими местами, построение связей между ними, определение норм выработки, посредством которых она стремится ликвидировать противопоставление работника и труда. При рассмотрении роли понятия «труд» в деятельности человека наиболее адекватно понимание труда как способа присвоения человеком своей деятельной сущности, определяющего его существование [23]. Деятельностная позиция, оперирующая трудом в таком его значении, может быть названа «свободным деятелем». Оперирование трудом на рынке предполагает использование различных позиций его субъектов. Идеальные позиции субъектов деятельности на рынке труда определяются теорией «предельной полезности», которая является эффективным инструментом рационального расчета трудовых действий различными экономическими агентами. Эта теория исходит из того, что каждый из них решает одну и ту же задачу: как при дефиците *ресурсов* оптимально распределить их относительно заданного диапазона вариантов применения с целью максимального удовлетворения своих потребностей [24].

Наряду со «свободным деятелем» «организатор производства» оперирует трудом как функциональным элементом производства, прежде всего решает задачи найма персонала, опираясь на положения теории «предельной полезности». С учетом того, что функционируют четыре главных производственных фактора – капитальные, финансовые и земельные ресурсы, а также живой труд, и действуют собственники этих факторов, у которых их можно купить, «идеальный» организатор производства должен руководствоваться принципом эффективности покупки и использования конкретных видов *ресурсов*. Оптимальная покупка труда у наемного рабочего означает, что работодатель увеличивает количество труда до тех пор, пока величина дохода предприятия за счет эксплуатации новой единицы труда превышает расходы на ее покупку в том случае, если последняя выгоднее, чем приобретение других производственных факторов.

Наемному работнику, обладающему деятельностной позицией «собственника труда» теория «предельной полезности» предписывает оптимизировать цену своего труда, оплату за его количество и качество. К этой же сфере «купли-продажи» трудовых услуг относятся вопросы, связанные с условиями работы, которые с позиции работника также входят в общую цену труда. Если для наемного работника речь идет о *воспроизводстве* рабочей силы, то для организатора и владельца производства это – издержки, приводящие к увеличению ее цены.

Работник в качестве субъекта трудовой деятельности выступает и в роли «домохозяина». Позиция «домохозяина» требует от наемного работника расчета бюджета домашнего хозяйства путем определения дохода за выполненный труд, уровня цен на потребительском рынке и потребностей домашнего хозяйства. Именно семейные нужды формируют конкретные запросы в приемлемом уровне дохода и цене труда, которая при неблагоприятной рыночной конъюнктуре становится ниже уровня минимально необходимого для функционирования домашнего хозяйства. В такой ситуации обостряется проблема социальной поддержки работников и ее распределения со стороны государства и предприятия.

В сформулированном выше подходе социально-трудовой конфликт проявляется как

противоречие, возникающее между идеальными позициями, оперирующими с трудом, и стоящими за ними расчетными схемами и знаниями. Выше были описаны идеальные типы деятельностных позиций, включенных в функционирование труда на рынке. Тем самым схематично, но достаточно для целей нашего исследования было развернуто понятие труда. Ф.Александров выделяет основные виды противоречий между идеальными деятельностными позициями, оперирующими с трудом [25]:

1. Между работником и системой управления трудовой организацией, вызванные отчуждением наемных работников от процесса и результатов труда. Данное конфликтогенное противоречие, характерное для сверхцентрализованной директивной системы плановой экономики советского периода, «по наследству» во многом перешло в постсоветскую экономику [26].
 2. Между наемными работниками и менеджментом трудовой организации, вызванные разными позициями сторон по поводу условий труда (в широком смысле слова).
 3. Между работником как «домохозяином» и руководством предприятия, обусловленные неприемлемым для первой стороны несоответствием фактической оплаты труда и запросами домашнего хозяйства.
 4. Между наемным работником как «домохозяином» и управлением трудовой организацией, вызванные явно недостаточными социальными льготами и компенсациями.
 5. Между государством и наемным работником в роли «домохозяина» по актуальным проблемам социальной защиты интересов трудящихся. Субъекты социально-трудовых отношений, по-видимому, используют и другие деятельностные позиции и расчетные схемы в отношении труда, вызывающие дополнительные противоречия между этими позициями. Например, совершенно необходимо включить в предмет трудовой конфликтологии социальные и правовые институты регулирования трудовых конфликтных отношений. И в первую очередь – профсоюз, выступающий органом предъявления и защиты интересов наемных работников в роли «собственников труда» и «домохозяина». Рационализация деятельности отраслевых профсоюзов по разрешению трудовых конфликтов на предприятиях позволяет предъявлять более четкие требования наемного персонала к работодателю, опираясь на знание основных социальных технологий как непосредственного управления (переговоры, посредничество, третейский суд и др.), так и косвенного профилактического воздействия.
1. См.: *Катульский Е.Д.* Регулирование трудовых отношений в переходный период к рыночной if экономике. Автореф. на соиск. учен. степ. д-ра. экон. наук. М., 1996.
 2. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. М., 1996. С. 48.
 3. *Барсукова С. Ю., Герчиков В. И.* Приватизация и трудовые отношения: от единого и общего – к частному и разному. Новосибирск, 1997. С. 36.
 4. *Green G. D.* Industrial Relations. Text and Case Studies. 1994; *Moerel H.* The Study of Labour relations // *Labour Relations in Transition* / Ed, by H. Moerel. 1994.
 5. *Salomon M. W.* Industrial Relatios: Theory and Practice. London, 1987. P. 26-33.
 6. См.: *Clarke S., Fairbrother P.* Post-Communism and the Emergence of Industrial Relations in the Workplace / In: R. Hyman, A. Femer (eds.). *New Frontiers in European Industrial Relation.* Oxford, 1994.
 7. Цит. по: *Барсукова С. Ю., Герчикова В. И.* См.: *Clarke S., Fairbrvther P.* Там же. С. 392.
 8. *Williamson D. E.* The Economic Institution of Capitalism. N. Y.: Free Press, 1985.
 9. *Ансофф И.Х.* Стратегическое управление: Пер. с англ. М.: Экономика, 1989.
 10. *Коуз Р.* Фирма, рынок и право. М.: Дело, 1993.

11. *Hisrich R. D., Peters M. P.*, Entrepreneurship: Sterling, Developing and Managing a New Enterprise. Homewood, Boston, Irving, 1989.
12. См.: *Клейнер Г. Б., Тамбоецев В. Л., Качалов Р. М.* Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность. М., 1997.
13. Там же. С. 32-33.
14. *Долгопятова Т. Г.* Российские предприятия в переходной экономике: экономические проблемы и поведение. М., 1995.
15. Longman Dictionary of Business English. 1992. P. 82
16. *Лукин Ю.Ф.* Из истории сопротивления тоталитаризму в СССР (20-80-е годы). М., 1992. С. 161-172.
17. *Шершнев Е. Л., Фельдхофф Ю.* Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб., 1999.
18. *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма. В кн.: Вебер М. Избранные произведения / Под ред. Ю. Н. Давыдова. М., 1990.
19. См.: *Бергер П.* Капиталистическая революция (50 тезисов о процветании, равенстве и свободе). М., 1994. С. 138-139, 142.
20. В западной индустриальной социологии принято для обозначения этих социальных отношений использовать термин М. Вебера «целевой контракт».
21. См.: Социальный протест и трудовой конфликт на российских предприятиях / Под ред. В. В. Козловского. СПб., 1999.
22. *Щедровицкий Г. П.* Смысл и значение // Избранные труды. М., 1995.
23. *Маркс К.* Экономическо-философские рукописи / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. Т. 9. М., 1955. С. 81; *Вебер М.* Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. М., 1990.
24. *Максимова В. Ф.* Микроэкономика. М., 1996.
25. См.: Социальный протест и трудовой конфликт на российских предприятиях / Под ред. В. В. Козловского. СПб., 1999.
26. См.: Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях / Под ред. Н. И. Лапина. М., 1995.