

А. К. Исаев¹

КОНФЛИКТОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК РЕСУРС ПЕРЕХОДА ОТ ПОЛИТИКИ КОНФРОНТАЦИИ К ПОЛИТИКЕ СОГЛАСИЯ

Как известно, существуют два договора, которые лежат в основе жизни практически любого общества. Один — это договор о правах. Второй — договор о правлении. Речь идет о том, что любое общество состоит из множества социальных, возрастных, имущественных, профессиональных и других групп, у которых есть самые различные интересы и права. В этой связи люди должны изначально договориться о правах каждой из групп, что предполагает целый ряд уступок, ограничения одних прав в обмен на другие и т. д. Второй договор — это решение вопроса о том, кто будет контролировать выполнение первого договора. Здесь сложились две модели общественного договора или, выражаясь современным языком, социального контракта.

Автор первой модели Томас Гоббс предложил вариант, который позже получил название «вертикального социального контракта». Суть его сводится к тому, что люди договариваются о правах, а затем вручают государству функцию наблюдать за соблюдением прав и одновременно регулировать эти права, то есть произвольно в них вмешиваться.

Автор второй модели Джон Локк предложил вариант, позже названный «горизонтальным социальным контрактом», где есть одно небольшое, но принципиальное отличие от контракта вертикального. Состоит оно в том, что общество нанимает государство как менеджера и поручает ему следить за соблюдением прав отдельных групп населения, но при этом ни в коем случае не вмешиваться в распределение или даже корректировку этих прав.

Исторический опыт убедительно показал, что ведущей тенденцией мирового развития является переход от вертикального социального контракта к горизонтальному. Одновременно история позволяет сделать вывод относительно того, что при вертикальном контракте конфликтность возникает в основном в отношениях личности или социальной группы с государством (в лице его конкретных органов и организаций). При этом, в связи с тем, что государство представляет собой практически идеальный аппарат насилия, конфликт разворачивается на поле государства, где оно имеет решающее преимущество.

¹ Председатель Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального собрания РФ, кандидат политических наук, доцент, профессор СПбГУП. Автор ряда публикаций по проблемам общественного, профсоюзного и рабочего движения, в т. ч. книг: «Основные изменения в трудовом законодательстве России», «КПРФ: слова и дела», «Экономическая демократия — современная идеология традиционных профсоюзов России», «Экономическая демократия в современной России» и др. Член Бюро Высшего совета партии «Единая Россия», первый заместитель секретаря Президиума Генерального совета партии «Единая Россия» по агитационно-пропагандистской работе в партии. Награжден орденами Почета, Дружбы.

В то же время в ситуации вертикального контракта наблюдаются относительная стабильность и бесконфликтность отношений «по горизонтали», поскольку государство жестко контролирует практически все сферы социальной практики (включая даже семейно-бытовую) и выступает в качестве не столько арбитра, сколько судьи.

В условиях горизонтального контракта роль государства существенно ограничивается и его функции во многом переходят к гражданскому обществу. При этом существенно расширяется область конфликтов между различными социальными группами, политическими партиями, отдельными людьми, возникают конфликты в системах «личность—социальная группа», «личность—общество» и т. д.

Именно в условиях гражданского общества становятся объективно необходимыми наука и практика прогнозирования, урегулирования, анализа, управления конфликтами, то есть конфликтология.

Переход к гражданскому обществу невозможен, если окончательно не похоронить основанные на конфликте модели политики предшествующих эпох. В частности, доктрина либерализма позиционировала себя как конфликт личности и общества, доктрина марксизма базировалась на глобальном конфликте между трудом и капиталом. Различные националистические доктрины основывались на теории борьбы наций между собой за социальное выживание.

Конфликты в современной России многочисленны, многообразны и порой принимают весьма острые формы. Здесь можно вспомнить ряд конфликтов на Северном Кавказе, где в основе лежали межэтнические отношения. В массовых беспорядках в Москве на Манежной площади также просматривается этнический аспект. Достаточно остро протекают отношения в социально-трудовой сфере. Это конфликты по поводу закрытия предприятий (яркий пример — Пикалево), невыплата заработной платы, перевода работников на неполный рабочий день и неполную рабочую неделю, ущемление трудовых прав работников и т. д.

Однако нельзя не признать, что это конфликты, которые отражают принципиально новые отношения между отдельными людьми, социальными силами и слоями, между государством и личностью. В целом история учит, что жизнь современного общества невозможна без конфликтов.

Но в современной России конфликт может быть источником развития, принятия решений, которые будут продвигать общество вперед. У нас есть опыт задействования механизмов социального партнерства. Сегодня конфликтология как научная дисциплина и область профессионально-практической

деятельности начинает способствовать выработке культуры отношения к конфликту.

Эта культура заключается в том, что, во-первых, конфликт должен восприниматься как абсолютно нормальное явление, а не как признак кризиса. Во-вторых, это понимание того, что конфликт нуждается в сопровождении, в том числе специалиста. В-третьих, конфликт может и должен рассматриваться как средство решения актуальных проблем, средство укрепления организации, оптимизации психологического климата.

В этой ситуации задача конфликтолога — не подменить собой какую-либо из сторон, а помочь им найти оптимальный выход из возникшей конфликтной ситуации, помочь понять, в чем стороны могут договориться между собой.

Можно с уверенностью предположить, что профессия конфликтолога обещает быть все более востребованной рынком. Это будет происходить не автоматически, а в том случае, если конфликтолог на высоком профессиональном уровне станет проводить мониторинг содержания и динамики развития трудовых, этнических, социально-культурных отношений и иных отношений, прогнозировать возникновение зон напряженности и нестабильности, проблемных ситуаций, включая сферы взаимоотно-

шений между работодателями и наемными работниками, властными структурами и населением, мигрантами и традиционно сложившимся социумом, и иные сферы.

Не менее важное направление работы конфликтолога — выработка рекомендаций по предотвращению конфликтов для субъектов социальной практики: государственных и муниципальных органов, предпринимательских структур, профсоюзов и др. Для этого необходимо изучать особенности возникающих конфликтов, выявлять действующие субъекты конфликтов, их мотивы, выяснять их позиции.

Наконец, конфликтолог выступает посредником между сторонами конфликтов, консультирует стороны о возможных действиях и их последствиях при развитии конфликтов. Он информирует стороны конфликтов о возможных направлениях, способах и технологиях разрешения конфликтных ситуаций, разрабатывает и согласовывает со сторонами конфликтов формы и регламенты переговоров и иных примирительных процедур.

Таким образом, конфликтолог — это чрезвычайно интересная, но и в то же время сложная для освоения профессия, которая требует владения самыми современными методами и технологиями.