

Секция 3

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В КОНТЕКСТЕ КУЛЬТУРЫ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Руководители секции:

- Г. М. БИРЖЕНЮК, декан факультета конфликтологии СПбГУП, заведующий кафедрой социально-культурных технологий, доктор культурологии, профессор
- А. К. ИСАЕВ, председатель Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы Федерального собрания РФ, профессор СПбГУП, кандидат политических наук
- А. Л. САФОНОВ, заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ, профессор СПбГУП, доктор экономических наук, действительный государственный советник РФ 3-го класса
- Е. И. СТЕПАНОВ, главный научный сотрудник Сектора комплексных исследований образа жизни Института социологии РАН, главный редактор журнала «Конфликтология», президент Международной ассоциации конфликтологов, доктор философских наук, профессор

В. А. Авксентьев¹

КУЛЬТУРА КОНФЛИКТА КАК ФЕНОМЕН ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЙ ЦИВИЛИЗАЦИИ

Культуру конфликта можно определить как совокупность идей, представлений, образов и установок относительно роли конфликта в жизни общества и человека, предпочтительных стратегий поведения в конфликте и приемлемых способов его завершения. Ядром культуры конфликта является выбор стратегии поведения в конфликте. Эта стратегия формируется как часть культуры того или иного социума и имеет устойчивый характер.

В российской научной литературе, не говоря уже о политическом дискурсе, тема *культуры конфликта* не получила должного развития. В зарубежных исследованиях проблематика культуры конфликта связана, прежде всего, с работами Й. Галтунга, хотя признание роли культуры в урегулировании и разрешении конфликтов типично для многих авторов.

Отсутствие интереса к проблематике культуры конфликта в российской науке и социуме само является характерным признаком реальной культуры конфликта в обществе. Конфликт по-прежнему воспринимается в массовом сознании как дисфункция, как проявление социальной болезни. Основная стратегия поведения — либо избегание, либо победа любой ценой. Победу любой ценой Й. Галтунг на-

зывал «очень бедной культурой конфликта» (“very poor conflict culture”).

Конфликтология, будучи не просто новой научной дисциплиной, но и новой *философией конфликта* (Л. Козер), ориентирована на формирование в обществе новой культуры конфликта, а именно — отношения к конфликту как позитивно-функциональному явлению. Хотя далеко не во всех культурных феноменах конфликт трактуется как дисфункция (например, воспевание войн, романтики борьбы, революций характерно для многих культур и целых культурных эпох), все же доминирующим было негативное отношение к конфликту. Возникновение конфликтологии как научной отрасли представляет собой переход на *исторически новый этап культуры конфликта*. Этот этап можно обозначить как *современную демократическую культуру конфликта*. Ее важнейшим признаком является отход от восприятия конфликта как однозначно деструктивного феномена к пониманию конфликта как созидателя (Conflict the Creator — J. Haltung). Становление и развитие конфликтологии, возникновение конфликтологических (мировторческих и др.) центров и расширение конфликтологического образования — важнейшие факторы формирования современной культуры конфликта.

В России новая демократическая культура конфликта пока не сложилась. Несмотря на то, что институционализация конфликтологии в России состоялась и имеются несомненные научные и прикладные результаты, *культуротворческая, мировоззренческая функция* конфликтологии реализована

¹ Директор Института социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН (Ростов-на-Дону), доктор философских наук, профессор. Автор 230 научных публикаций, 10 монографий, в т. ч.: «Этническая конфликтология»: в 2 ч., «Этническая конфликтология: в поисках научной парадигмы», «Региональная конфликтология: экспертное мнение», «Региональная конфликтология: концепты и российская практика» и др. Вице-президент Международной ассоциации конфликтологов, член редколлегии журналов «Конфликтология», «Вестник Южного научного центра РАН», «Вестник Ставропольского государственного университета».

недостаточно. Бесспорным достижением является работа (пока немногочисленных) консалтинговых центров, научных лабораторий. Принят закон о медиации (без упоминания о необходимости конфликтологического образования), расширяется преподавание конфликтологии, «Конфликтология» введена в перечень научных специальностей. Но почти не изменилось отношение как политического класса, так и массового сознания к конфликтам. Последние по-прежнему рассматриваются как нечто нежелательное.

Объясняется это частично тем, что российская конфликтология складывалась в условиях распада СССР, когда приоритетными для научного анализа были этнополитические процессы и конфликты. Зарубежная конфликтология, возникшая на несколько десятилетий раньше, формировалась, прежде всего, как трудовая конфликтология, а также как организационная конфликтология. Объектом изучения двух последних отраслей конфликтологического знания являются *конфликты интересов*, важной чертой которых является их «податливость» процессу разрешения и урегулирования.

Этническая конфликтология изучает *конфликты идентичностей* (identity-based conflicts), которые гораздо более сложны в урегулировании, не говоря об их разрешении. Конструктивный потенциал таких конфликтов неочевиден, он существует в *потенции*, реализуется далеко не в каждом конкретном случае. Большинство этнических конфликтов не нашли своего разрешения, превратились в затяжные конфликты и региональные кризисы.

Эта специфика «основных» для современной России конфликтов и напряжений в значительной степени определила отношения к конфликтам как феномену и обусловила важнейшие черты культуры конфликта. Что в свою очередь распространилось и на трудовые конфликты. Для этого типа конфликтов характерны общие для российской культуры конфликта признаки:

- конфликт нежелателен, он разрушает систему отношений;
- лучшая стратегия — не допустить конфликта (в результате чаще всего — «загнать» проблему вглубь);
- необходимо «закрыть» всю информацию о конфликте для посторонних, представить отношения как неконфликтные;
- если стратегия «недопуска конфликта» не сработала, то главное — победить в конфликте;
- компромиссы крайне нежелательны, хотя и допустимы;
- представление о возможном выходе из конфликта по типу «взаимный выигрыш» практически отсутствует;
- если не удалось выиграть, то проигравший ориентируется на реванш.

В итоге трудовые конфликты превращаются зачастую не в конфликты интересов, а в «конфликты позиций» (статусов).

Современная демократическая культура конфликта предполагает новые, на первый взгляд непривычные для российской жизни стратегии поведения в трудовом конфликте и оценки конфликтных ситуаций:

1) стороны трудового конфликта имеют большой блок общих интересов, в то время как сосредотачиваются на кажущихся непримиримыми противоречиях;

2) для конструктивного разрешения конфликта важна организованная коммуникация между участниками, в то время как последние предпочитают минимизировать ее, либо коммуникация сама становится фактором эскалации конфликта;

3) конструктивный выход из конфликта предполагает участие посредников (фасилитаторов, медиаторов, арбитраторов), в то время как участники таких конфликтов чаще всего стремятся «не выносить сор из избы» и не привлекают профессиональных конфликтологов и медиаторов, а в большинстве случаев не знают о существовании таких возможностей.

Принятый Госдумой РФ закон об альтернативном урегулировании споров (закон о медиации) выполняет как минимум важную культуротворческую функцию: он делает упор на возможность досудебного и внесудебного урегулирования споров на основе достигаемого в процессе медиации консенсуса. В этом важное отличие от судебных решений, которые не имеют консенсусного характера и в результате которых одна из сторон, как правило, считает себя проигравшей («проиграли суд»).

Хотя медиация применима в любых сферах жизни, закон делает упор на трудовых и в целом экономических конфликтах. При этом и текст закона, и его обсуждение показывают, что акцент сделан на *примирительных процедурах*, а не на разрешении конфликтов. Примечательно, что слово «конфликт» не употребляется в тексте закона, речь идет о «спорах». Это также является проявлением российской культуры конфликта: избегание самого термина в документах и в политической коммуникации. Всем, кто имеет опыт работы с властями, хорошо известно их отношение к употреблению этого понятия.

Употребление термина «спор» вместо «конфликта» небезобидно для культуры конфликта. Управление конфликтом, тем более *конфликтом интересов* предполагает его разрешение, в крайнем случае урегулирование. Посредничество в споре ориентировано на примирение сторон, а не на разрешение конфликта. Спор — это проявление конфликта на уровне коммуникации, это составляющая конфликта. Окончание спора далеко не всегда означает разрешение конфликта, что каждый человек знает по личному опыту. Проблемы, породившие конфликт и вербализованные в споре, остаются неразрешенными.

Более того, депутаты и эксперты, участвовавшие в обсуждении законопроекта, использовали как взаимозаменяемые понятия «арбитрация» и «медиация», хотя с точки зрения культуры конфликта раз-

ница существенная: арбитрация предполагает установление правых и виноватых, арбитр должен обладать достаточной легитимностью для вынесения такого суждения. Арбитрация не ориентирована на поиск выхода по типу «взаимный выигрыш».

Тенденция к отождествлению медиации с арбитрацией свидетельствует о доминирующих воззрениях в российской культуре конфликта: в конфликте один выигрывает, другой проигрывает. Более того, при обсуждении законопроекта о медиации депутаты Государственной Думы РФ высказывали опасения, что эта деятельность «подменит или дискредитирует судебную систему», медиация станет «институтом серых схем» и медиаторы будут извлекать из нее прибыль. Относительно последнего закон дает четкую ориентацию, что медиация не может преследовать цель извлечения прибыли. Однако в большинстве стран с современной культурой конфликта медиация и другие виды посредничества в трудовых и иных экономических конфликтах высокооплачиваемы. Оплата услуг медиатора (шире — конфликтолога) в любом случае составляет малую

величину по сравнению с экономической результативностью в случае выхода из конфликта по типу «взаимный выигрыш».

Один из главных рисков, связанных с реализацией закона о медиации, обусловлен сложившейся культурой конфликта. Медиация как способ разрешения конфликтов должна быть востребована обществом, а это произойдет в том случае, если будет понятен ее смысл.

Современная российская культура конфликта имеет архаический характер и является препятствием для модернизационных процессов. С другой стороны, формирование современной культуры конфликта может внести вклад в развитие демократических процессов в России. Такая культура конфликта вносит новые смыслы в сам концепт демократии, которая чаще всего трактуется как политическая конкуренция. Культура конфликта предлагает конструктивное взаимодействие и партнерство между соперничающими субъектами как альтернативу остроконфликтным вариантам конкуренции.