# Введение

Факты свидетельствуют о том, что конфликты играют в жизни людей, народов и стран большую роль, чем хотелось бы самим людям: все хотят мира, но каждый стремится к нему по-своему и в результате этого «по-своему» возникает война.

Эта ситуация была замечена еще древними историками и мыслителями. Каждый крупный конфликт не оставался бесследным. Войны описывались и анализировались в исторической литературе и многие историки выделяли в качестве причин военных столкновений несовпадение интересов враждующих сторон, стремление одних захватить территорию и покорить население и стремление других защититься, отстоять свое право на жизнь и независимость. Но не только историки описывали и изучали причины конфликтов и вооруженных столкновений. В ХIХ и ХХ вв. проблема конфликтов стала предметом изучения социологов. По сути дела в рамках социологии сложилось специальное направление, которое ныне обозначается как «социология конфликта». Изучение конфликтов означает в первую очередь ознакомление с весьма богатой и многообразной литературой по этой проблематике, усвоение теоретических и практических знаний, накопленных в рамках данного направления социологической мысли.

Конфликтные процессы мало кто одобряет, но почти все в них участвуют. Если в конкурентных процессах соперники просто пытаются опередить друг друга, быть лучше, то при конфликте делаются попытки навязать противнику свою волю, изменить его поведение или даже вообще устранить его.

Во многих случаях крайних проявлений социальных конфликтов их результатом становится полное уничтожение противника. В конфликтах с менее насильственной формой основная цель враждующих сторон состоит в отстранении противников от эффективной конкуренции путем ограничения их ресурсов, свободы маневра, в снижении их статуса или престижа. Например, конфликт руководителя с исполнителями в случае победы последних может привести к понижению руководителя в должности, ограничению его прав по отношению к подчиненным, падению престижа и, наконец, к его уходу из коллектива.

Возникший конфликтный процесс трудно остановить. Это объясняется тем, что конфликт имеет кумулятивную природу, т.е. каждое агрессивное действие приводит к ответному действию или возмездию, причем более сильному, чем первоначальное.

Трудности, возникающие при гашении и локализации конфликтов, требуют тщательного анализа всего конфликта, установления его возможных причин и последствий.

# 1. Общая теория конфликтов

Конфликт – это спор, столкновение двух или человек или групп за обладание одним и тем же социальным благом, которое имеет одинаково высокую ценность для обеих сторон. Иными словами, конфликт возникает только тогда, когда это благо нельзя поделить. В автобусе конфликт возникает из-за свободного места, конфликт между народами – из-за жизненно важной территории, между религиями – из-за символа веры или истинной интерпретации этого символа. Приведем некоторые примеры конфликтов:

1. В Бразилии были обнаружены богатые месторождения золота и алмазов, что повлекло за собой активное освоение и заселение ее территорий выходцами из Португалии. После обнаружения золота на Риу-Гранди были разработаны богатые месторождения в Оуру Прету и годом позднее – в Сабаре. «Золотая лихорадка» вызвала кровавые столкновения между жителями Бразилии, которые прекратились лишь в 1720 г., когда золотодобывающая провинция Минас-Жераис отделилась от Сан-Паулу. Индейцев, живших в золотоносных областях, колонисты истребляли, изгоняли, превращали в рабов, часть их ассимилировалась.
2. В 1966–1976 гг. в Китае проходила «культурная революция». Эта грандиозная кампания была направлена против партийно-бюрократической иерархии. Весной 1966 г. отряды «красных охранников», состоявшие в основном из школьной и студенческой молодежи, начали массовые акции против партийного аппарата, привилегий высших слоев и «западного влияния», переросшие затем в террор.
3. В 1992 г. в Индии после разгрома мечети в Айодхье начались религиозные столкновения между мусульманами и индусами. Наибольшим числом жертв они сопровождались в Бомбее, где погибли 40 и были ранены 250 человек. Всего же в столкновениях погибли 233 человека. Мечеть в Айодхье, построенная в 1528 г., долгие годы служила причиной раздоров между мусульманами и индусами. Ее разрушение стало отражением острейшего конфликта между приверженцами этих двух религий.
4. В 1952 в Египте произошел военный переворот, возглавляемый Г А. Насером, с целью свержения короля Фарука, находившегося у власти с 1936 г. Причиной послужили растущая коррупция и бездарное правление короля.

Участники конфликта называются субъектами конфликта. Вопрос или благо, из-за которого разгорается конфликт – это предмет конфликта. Им могут быть территория проживания, деньги, жилище, власть и т.д. Причина и повод конфликта отличаются от предмета конфликта. Поводом для конфликта может служить незначительное происшествие.

Конфликт принимает разные формы и масштабы. Самая распространенная форма – ссора друзей, родственников, незнакомых людей, на улице, в транспорте и т.д. Более серьезная форма – бунт, мятеж, забастовка; они могут завершиться революцией, переворотом, войной. Под масштабом конфликта понимают количество участвующих людей и серьезность последствий.

Разные авторы приводят классификацию конфликтов с различных точек зрения. Рассмотрим некоторые из классификаций.

По отношению к субъекту выделяются следующие типы конфликтов:

1. Внутриличностный конфликт, который выражается борьбой противоречий внутри человека, сопровождаемой эмоциональной напряженностью. Одна из самых распространенных форм – ролевой конфликт, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования по поводу того, каким должен быть результат его работы.
2. Межличностный конфликт. Этот тип конфликта самый распространенный. Конфликт между личностями может проявляться как столкновение людей с различными чертами характера, взглядами и ценностями.
3. Конфликт между личностью и группой может возникнуть, если эта личность займет позицию, отличающуюся от позиции группы. В процессе функционирования группы вырабатываются групповые нормы, стандартные правила поведения, которых придерживаются её участники. Соблюдение групповых норм обеспечивает принятие или не принятие индивида группой.
4. Межгрупповые конфликты, которые часто возникают из-за отсутствия четкого согласования между группами.

По формам конфликты можно разделить на:

* полномасштабный – открытая социальная борьба, в которой четко представлены противоборствующие стороны, их интересы, объект борьбы, стратегия и тактика поведения.
* неполный конфликт – вовлекает меньшее число участников, у него слабо структурированы интересы и состав сторон, он в меньшей степени легализован и не отличается открытым поведением.

По длительности все конфликты делятся на:

* кратковременные;
* продолжительные.

По природе возникновения выделяют:

* деловые конфликты – имеют производственную основу и возникают в связи с поиском путей решения сложных проблем, с отношением к имеющимся недостаткам, выбора стиля руководителя и т.д.
* эмоциональные конфликты – имеют сугубо личностную природу. Источник этих конфликтов кроется либо в личностных качествах оппонентов, либо в их психологической несовместимости.

С точки зрения причин конфликтной ситуации существуют три типа конфликтов:

1. конфликт целей, когда ситуация характеризуется тем, что участвующие в нем стороны по-разному видят желаемое состояние объекта в будущем;
2. конфликт познания или когда существует ситуация, в которой у участвующих сторон расходятся взгляды, идеи и мысли по решаемой проблеме;
3. чувственный конфликт, появляющийся в ситуации, когда у участников различны чувства и эмоции, лежащие в основе их отношений друг с другом как личностей. Люди просто вызывают друг у друга раздражение стилем своего поведения, ведения дел, взаимодействия или поведения в целом.

По направлению конфликты делятся на:

* «горизонтальные»;
* «вертикальные»;
* смешанные.

Конфликты, имеющие «вертикальную» линию, наиболее нежелательны для руководителя, так как его действия рассматриваются всеми сотрудниками через призму этого конфликта. И даже в случае полной объективности руководителя в любом его шаге будут видеть происки по отношению к его оппонентам. А поскольку информационности или подготовки подчиненным часто недостает, чтобы квалифицированно оценить действия руководства, то недопонимание компенсируется обычно домыслами, преимущественно агрессивного характера. В результате конфликт усугубляется.

Конфликты также бывают: открытыми и скрытыми.

По характеру объективности либо субъективности причин конфликта можно подразделить соответственно на объективные и субъективные.

Предметная сторона конфликта зависит от интересов, актуальной мотивации. Так, трудовые конфликты связаны с удовлетворением потребностей конкретных целей в процессе трудовой деятельности, политические – с властными отношениями, экологические – порождены глобальными проблемами современного поведения участников и т.д.

Таким образом, существует великое множество всевозможных видов конфликтов. Ниже будут рассмотрены только некоторые виды межличностных, межгрупповых конфликтов и конфликтов между группой и личностью, так как они наиболее распространены и представляются более всего интересными.

# 2. Межличностные конфликты

Под межличностным конфликтом понимают открытое столкновение взаимодействующих субъектов на основе возникших противоречий, выступающих в виде противоположных целей, не совместимых в какой-то конкретной ситуации.

На поведение людей в возникновении межличностных конфликтов и в их разрешении значительное влияние оказывают различия в типах людей, что необходимо учитывать при попытках предупреждения конфликтов и их разрешения. О. Крегер и Дж. Тъюсон считают, что различные предпочтения характеров людей лежат в основе их взаимодействия и без их учета невозможно разрешить ни одного конфликта. «Мы считаем, что любая модель разрешения конфликтов, не учитывающая межличностные различия, обречена на провал». Особенности личности проявляются в ее темпераменте и характере.

Уровень личностного развития – еще один важный фактор, влияющий на возникновение межличностного конфликта. Личность развивается и совершенствуется в процессе ее социализации, активного усвоения и воспроизводства социального опыта. Человеку приходится корректировать свои действия в соответствии с общепринятыми нормами и правилами поведения окружающих. Для этого проявления своего темперамента и характера приходится держать под постоянным контролем. Когда личность справляется с этой задачей, у нее меньше трений с окружающими.

Межличностные конфликты возникают в самых разнообразных сферах взаимодействия людей, например конфликты в педагогическом образовании.

# 2.1 Конфликты в педагогическом общении

Трудности во взаимодействии, которые могут вести к конфликтам, нередко возникают между студентами и преподавателями. Наиболее распространенная причина конфликтов – неадекватность оценки знаний студентов. В таких ситуациях субъективной стороной могут выступать необъективные претензии студента на более высокую оценку и субъективность преподавателя, занижающего оценку студенту.

Влияние на оценку могут оказывать личностные качества студента, его поведение на лекциях и практических занятиях.

Встречаются и другие субъективные моменты при оценке знаний студента преподавателем. Бывают сомнения в оценке – поставить «хорошо» или «удовлетворительно» студенту. В такой ситуации преподаватель ориентируется на оценки, проставленные в зачетке.

Иногда студенты, в случаях неадекватной оценки их знаний, конфликтуют в открытой форме, но чаще студент уносит с собой скрытые формы протеста в виде отрицательных чувств: недоверия, ненависти, презрения, враждебности, ревности, жажды мести и т.д., которыми делится со всем своим окружением.

Межличностные конфликты с коллегами и руководством существуют и в такой высокостатусной группе, как преподаватели высшей школы. Стычки могут возникать из-за несовпадения мнений по какой-то обсуждаемой на кафедре проблеме, не обязательно научной, например, при обсуждении требований трудовой дисциплины. Одни преподаватели относятся к этим требованиям как к неизбежности, а другие – могут считать их чисто субъективными, не относящимися к учебному процессу.

Межличностные конфликты между руководством кафедры и преподавателями могут возникать из-за неравномерного распределения нагрузки, особенно в тех в тех случаях, когда предоставляется возможность дополнительного заработка.

Межличностные столкновения могут возникать между преподавателями и лидерами, организующими неформальную жизнь кафедры.

Основная роль в предупреждении и разрешении межличностных конфликтов на уровне преподаватель – студент выпадает на преподавателя, который может использовать для этого некоторые неизбежные в этих случаях методики и требования: при отчете студента необходимо психологически расположить его к максимально возможному плодотворному ответу, исключить возникновение стрессовой ситуации; в случае неудовлетворительного ответа взаимодействие студент – преподаватель должно заканчиваться осознанием студентом того, что его ответ не удовлетворяет не преподавателя, а не отвечает требованиям программы; ни в какой форме и ни по какому поводу не допускаются оскорблениястудента; владение собой и своими эмоциями в любой ситуации.

Предупреждение конфликтных ситуаций при взаимодействии преподаватель – преподаватель, преподаватель – руководство зависит от многих факторов, в том числе и от следующих: компетенции руководителя и его искусства управления межличностным взаимодействием; высокого уровня личностного развития каждого преподавателя; предоставление возможностей для реализации творческого потенциала каждого участника учебной группы; равномерное распределение рабочей нагрузки на всех преподавателей; постоянное совершенствование методики взаимодействия с обучаемыми; оправданные и одобренные учебной группой введение новаций.

# 3. Конфликты между личностью и группой

Являясь важнейшей ячейкой общества, организация соединяет и координирует людей, специализирующихся на разных типах деятельности, включает их в единый трудовой процесс, решает не только производственные задачи, но и создает условия для развития своих членов.

Конфликт в организации – это открытая форма существования противоречий интересов, возникающих в процессе взаимодействия людей при решении вопросов производственного и личного порядка.

Предтечей конфликта в организации является социальная напряженность в коллективе. Выделяют две группы факторов, способствующих возникновению социальной напряженности в трудовом коллективе: внутренние и внешние.

К внутренним факторам относятся: невыполнение руководством организации своих обещаний и нежелание объяснить людям действительное состояние дел; нарушение режима производства из-за постоянного срыва поставок сырья и материалов; невозможность для членов трудового коллектива хорошо заработать; отсутствие видимых результатов предметной заботы об улучшении условий труда, быта и отдыха работников; конфронтация персонала управления и работников из-за не справедливого распределения материальных благ и фонда оплаты труда; внедрение инноваций и радикальных преобразований без учета интересов работников; подстрекательская деятельность неформальных лидеров.

Внешние факторы: дестабилизация обстановки в стране, столкновение интересов различных политических групп; возникновение острого дефицита на продукты и товары первой необходимости; ущемление социальных льгот в новых законодательных актах; резкое ослабление правовой социальной защиты интересов членов трудового коллектива; обеспечение честного и добросовестного труда, незаконное обогащение отдельных граждан.

В организациях различают: внутренние конфликты и конфликты с внешней средой.

Внутренние конфликты возникают в рамках организации и разрешаются, как правило, через существующие нормативы и соглашения, т.е. так называемые правила игры, принятые на определенном уровне и между заинтересованными сторонами. К этим конфликтам относятся:

1. межиндивидуалъный конфликт – расхождение личных целей сотрудников. Примером такого конфликта может служить конфликт между авторитарным стилем управления руководителя и стремлением некоторых подчиненных к инициативе и творчеству;
2. внутригрупповой конфликт – между соперничающими сотрудниками внутри подразделения или между руководителями подразделений по вопросу «Кто важнее в иерархии отдела или предприятия?». Здесь часто возникают смешанные мотивации, связанные с амбициями, карьерными целями;
3. межгрупповой конфликт – например, конфликт между совладельцами предприятий.
4. Конфликты с внешней средой – это конфликты в большинстве своем руководителей и владельцев предприятий с конкурентами, клиентами, поставщиками, с собственным профсоюзом.

# 3.1 Организационные конфликты

Основными типами конфликтов в организациях являются организационные, производственные, трудовые и инновационные конфликты.

Организационный конфликт – это столкновение противоположно направленных действий участников конфликта, вызванное расхождением интересов, норм поведения и ценностных ориентаций. Они возникают вследствие несовпадения формальных организационных начал и реального поведения членов коллектива. Такое рассогласование происходит:

* когда работник не выполняет, игнорирует требования, предъявляемые ему со стороны организации. Например, прогулы, нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, некачественное выполнение своих обязанностей и т.п.;
* когда требования, предъявляемые к работнику, противоречивы, неконкретны. Например, низкое качество должностных инструкций, непродуманное распределение должностных обязанностей и т.п. может привести к конфликту;
* когда имеются должностные, функциональные обязанности, но само их выполнение вовлекает участников трудового процесса в конфликтную ситуацию. Например, исполнение функций ревизора, нормирования, оценки, контроля.

Организационные конфликты содержат проблемы, связанные в первую очередь с организацией и условиями деятельности. Ситуацию здесь определяют: состояние оборудования и инструмента, планирования и техдокументации, норм и расценок, заработной платы и премиальных средств; справедливость оценки «лучших», «худших»; распределение заданий и загрузка людей; выдвижение и повышение и т.д.

Сегодня организация, как и общество в целом, постепенно выходят из кризиса и переходят в качественно новую фазу своего существования – фазу развития. Интенсификация развития в организации, особенно производственной, может быть обусловлена более высокой степенью взаимодействия различных сил. Это, в свою очередь, неизбежно приводит к расширению базы конфликта и сокращению времени его вызревания.

Такой конфликт является необходимым для развития любой организации. Подобные конфликты чаще всего проявляют себя в виде несоответствия между стоящими перед коллективом задачами и устаревшими формами организации, призванными обеспечить их решение. Их субъектами могут выступать как группы работников, так и отдельные личности; как рабочие или служащие, так и представитель администрации.

По мере развития процессов приватизации предприятия преобразуются в организационно-правовые формы, свойственные рыночной экономике. Любая из этих организаций формирует органы, необходимые для ее управления, обеспечивающие ее работу и представляющих ее интересы.

Так, в акционерном обществе реальное право на ведение хозяйства, распоряжение и пользование собственностью имеет правление во главе с председателем. Здесь в качестве причин конфликтов могут выступать: различие в оценке советом директоров и членами правления стиля и методов управления вышестоящих органов; случаи рассогласования интересов правления и совета директоров по вопросам внутрипроизводственной деятельности; искусственное рассогласование интересов производства и управления, когда возникают трения между руководителями цехов, участков, служб и членами правления по вопросам участия членов правления в заседаниях в рабочее время; рассогласование интересов правления и территориальных органов управления, в частности управы района.

# 3.2 Производственные конфликты

Производственные конфликты – это специфическая форма выражения противоречий в производственных отношениях трудового коллектива. Производственные конфликты существуют на всех уровнях. Можно выделить следующие типы производственных конфликтов:

1. Конфликты внутри малых производственных групп.

Внутригрупповые конфликты возникают в малых группах, между людьми, осуществляющими совместную деятельность.

1. Конфликт между рядовыми работниками.

Это могут быть сотрудники одного отдела, занимающие одинаковые должности, но стремящиеся к продвижению по службе и получению более высокой зарплаты. Например, сотрудники отдела конкурируют между собой, стараясь произвести благоприятное впечатление на своего начальника. Борьба между ними происходит весьма завуалировано, используются при этом разные приемы: тонкие намеки; стремление в глазах окружающих создать о себе впечатление способных и ответственных работников; проявления враждебности. Основанием для возникновения конфликтов является несовместимость интересов сотрудников.

Можно выделить конфликты, возникающие как реакция на препятствия в достижении личных целей работников в рамках совместной трудовой деятельности, возникающих, например, из-за распределения производственных заданий, недовольства графиком отпусков, начисления премий и т.д.

Конфликты могут возникать из-за восприятия поведения членов малой группы как не соответствующего принятым в коллективе нормам. Так, при работе на один наряд зарплата каждого зависит от успешной работы всех. Нарушение же одним работником дисциплины труда может привести к лишению премии всех остальных участников трудовой деятельности и вызвать конфликт.

1. Конфликт между руководителями и подчиненными.

В их основе чаще всего лежат отношения, определяемые должностным распределением служебных ролей. Если между членами коллектива установились отношения взаимопонимания – это способствует гармоничному функционированию группы. Но между ними могут возникать и противоречия, порождаемые личностными особенностями людей и оказывающие влияние на исполнение ими своих ролей. В первую очередь это связано с проблемами подчинения. Так, работники, обладающие авторитарным типом личности, с трудом подчиняются власти другим.

Конфликты могут возникать и тогда, когда цели, мотивы поведения, интересы, социальные ожидания у руководителя и подчиненных не совпадают. Так, руководитель не обеспечивает условия для успешной производственной деятельности подчиненных, нарушается ритмичность их работы, это приводит к простоям и влияет на заработную плату рабочих. Возникает неудовлетворенность, вызванная тем, что работник не получает того, что ему полагается.

В обыденной жизни возникают обстоятельства, при которых в отношениях между руководителем и подчиненным появляется напряженность, способная перерасти в конфликт. Например, по требованию руководства предприятием, но против совести, руководитель отдела должен уволить сотрудника. Неисполнение грозит задержкой продвижения по службе руководителя отдела. Здесь налицо противоречия, способствующие рождению конфликта между руководителем и подчиненным.

Предпосылкой столкновений и напряженности могут служить несоответствие между стилем работы руководителя, игнорирующего условия деятельности коллектива, его производственными потребностями и ожиданиями подчиненных. Это может произойти, например, если в коллектив, ориентированный на личные интересы и цели, придет руководитель требовательный, принципиальный, с социально-ценностными ориентациями.

Среди наиболее распространенных факторов, вызывающих обострение между руководителем и подчиненными, можно выделить следующие: взаимная неприязнь сторон; нарушение единства общественных и личных интересов; игнорирование норм законодательства; несоблюдение моральных принципов; игнорирование требований трудовой и производственной дисциплины.

1. Конфликт между работниками различной квалификации и возраста.

Представителям различных возрастных групп свойственны особые причины конфликтов. Например, для юношей и девушек, начинающих свой трудовой путь, наиболее остро стоит проблема адаптации в трудовом коллективе, взаимоотношений с коллегами. Молодой сотрудник, не имеющий опыта работы в коллективе, может вступить в конфликт потому, что не знает традиций коллектива, его моральных норм, не принимает требований коллектива, стиля руководства. В период адаптации работники оказываются участниками конфликта из-за неумения соблюдать требования производства, т.е. неумения подчинять свои интересы интересам дела и коллектива.

1. Конфликты между малыми производственными группами.

В основе межгрупповых конфликтов лежат самые разнообразные причины. Это может быть борьба между группами за распределение и перераспределение различного вида ресурсов, за специфические интересы и цели, за лидерство и т.д.

Межгрупповые конфликты способствуют укреплению внутригрупповых связей и отношений, сплочению всех членов групп. Это часто используется руководителями для сохранения внутригруппового единства и укрепления своей личной власти.

Но отрицательные последствия конфликта ухудшают отношения между членами группы, могут привести к расчленению групп на новые подгруппы и даже к распаду группы. Представители администрации обязаны грамотно решать не только инженерные, технические, но и экономические и социальные проблемы.

1. Конфликты между производственными группами и административно-управленческим аппаратом.

Конфликты между производственным группами и администрацией являются следствием неопределенной позиции администрации по вопросам социальной защищенности работников.

Росту напряженности в трудовых коллективах в большей степени способствует обман со стороны представителей администрации. Примером может служить инцидент, случившийся в АО «Осинникишахтострой». Летом 1996 г. во время предвыборной президентской кампании, чтобы показать достижения жилищного строительства в шахтерском регионе, бригаде отделочников пообещали заплатить не только за работу по отделке дома, но и погасить долг по зарплате. Бригада работала почти без выходных. Дом сдали в срок. Бригаде за работу не заплатили, долг не вернули. укоренилась во многих коллективах организаций, что и приводит к острым конфликтам.

1. Конфликты между совладельцами предприятий.

# 3.3 Трудовые конфликты

В условиях перехода к рыночному типу экономики и, следовательно, частного предпринимательства, немаловажное значение приобретают трудовые конфликты как разновидность социального конфликта.

В зависимости от количества участников, трудовые конфликты делятся на индивидуальные и коллективные.

Под коллективным трудовым конфликтом понимаются неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений по вопросам социально-трудовых отношений. Однако не всякое разногласие по установлению или выполнению условий коллективного договора следует оценивать как коллективный трудовой конфликт, поскольку возникшие разногласия могут быть преодолены сторонами – участниками сложившихся трудовых отношений. Если же эти разногласия становятся неурегулированными, то наличие таких разногласий свидетельствует о возникшем коллективном трудовом конфликте.

Конфликты подобного рода возникают в силу противостояния, скалывающегося между работниками и работодателями, но взаимодействие в ходе конфликта осуществляется представителями той и другой стороны. Такими представителями являются:

* представители работников – органы профессиональных союзов и их объединений, уполномоченные на представительство в соответствии с их уставами, органы общественной самодеятельности, образованные на собрании работников организации, филиала, представительства и уполномоченные им;
* представители работодателя – руководители организации и другие полномочные представители в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Именно эти организации, структуры, лица являются легальными, т.е. законными представителями работников и работодателей. Никто другой, кроме них, не имеет права представлять и защищать интересы и права сторон, участвующих в конфликте. Представители обладают особым статусом – выражают интересы не только представляемой стороны, но и свои собственные.

Коллективные трудовые конфликты обычно бывают двух видов:

1. конфликты, возникающие в связи с установлением и изменением условий труда.

Они, в свою очередь, подразделяются на споры, связанные с заключением или изменением ранее заключенного коллективного договора, и споры, возникающие при разработке других нормативных актив или связанных с ними изменениями в их содержании;

1. конфликты по поводу выполнения уже заключенных коллективных договоров и соглашений.

К этому виду коллективных трудовых конфликтов следует отнести также споры, которые возникают при толковании содержания коллективно-договорных актов, поскольку они возникают в процессе их реализации, в процессе выполнения содержащихся в них требований.

Предметом споров, связанных с этим видом конфликтов, могут быть не только проблемы труда и его условия, но и различного рода социально-бытовые проблемы, связанные, например, с установлением льгот для определенной категории работников и др.

Экономическая ситуация в стране влияет и на динамику трудовых конфликтов, и на их особенности. Если в 80-е годы в основном выдвигались социально-экономические требования, диктуемые недостатками в уровне и качестве жизни, то на рубеже 90-ых годов к ним добавились политические требования. Конфликты возникали в коллективах организаций непроизводственной сферы из-за низкой зарплаты, задержек се индексации. Но позже основной ареной коллективных трудовых конфликтов стала промышленность и, в первую очередь, добывающие отрасли топливно-энергетического комплекса. Так, на предприятиях этой отрасли бастовало 60% всех забастовщиков 1998 г., давших свыше 70% всех годовых потерь рабочего времени. Не остались в стороне и представители среднего и высшего образования, здравоохранения, научных учреждений. Постепенно были вовлечены в трудовые конфликты работники машиностроения, обрабатывающих отраслей, транспорта, авиационные диспетчеры. При этом практически отсутствовали трудовые конфликты на частных предприятиях.

Сегодня основными причинами трудовых конфликтов являются: задержка выплаты заработной платы; отсутствие индексации заработной платы в связи с нарастающей инфляцией; неудовлетворенность размером оплаты труда; взаимные неплатежи между предприятиями-производителями и потребителями; нарушения, связанные с реализацией трудового законодательства; систематические задержки бюджетных ассигнований; ухудшение охраны труда и рост производственного травматизма; недостатки информатизационной связи между работниками и руководителями отдельных структурных подразделений.

В последние годы появились многообразные формы организованной борьбы работников в защиту своих законных прав и интересов: коллективные забастовки, пикетирования зданий федерального правительства и местной администрации, митинги и т.д.

Используются и более острые формы группового сопротивления доведенных до отчаяния людей: голодовки, ломка оборудования на рабочем месте, саботаж. Нередко протест конфликтующих на рабочих местах сочетается с акциями гражданского неповиновения властям и сознательного нарушения общественного порядка с целью привлечь к своему бедственному положению внимание населения и администрации.

Сегодня одна из наиболее активных форм борьбы работников за свои права – забастовка.

Забастовка – это форма коллективного трудового спора. Это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязательств в целях разрешения коллективного трудового спора.

Особенностью трудовых отношений на большинстве промышленных предприятий и бюджетных организаций в современной России стал хронический конфликт по поводу длительных задержек заработной платы. Ярким примером трудового конфликта в бюджетной сфере явились события в г. Прокопьевске в 1996–1997 гг. Здесь произошло конфликтное столкновение учителей одной из школ города с представителем своего работодателя – начальником Управления образования, в результате чего государственный чиновник «попал в заложники» к своим подчиненным. Эта акция протеста педагогов произошла в начале апреля 1997 г. Весной 1997 г. задержка зарплаты работникам сферы образования города составила семь-восемь месяцев, т.е. большую часть учебного года учителя отработали бесплатно. Да и зарплата их составляла 400 тыс. руб. – это вместе с дополнительными часами и доплатой за классное руководство.

Опыт борьбы за свои права позволил учителям и их профсоюзным лидерам направить сложившуюся ситуацию в конструктивное русло. Конкретным результатом учительской акции протеста стала выплата части задолженности по зарплате и части летних отпускных денег.

Кроме захвата заложника в борьбе за свои права люди прибегали и к другим радикальным формам коллективных действий, например перекрытие железнодорожных магистралей. Впервые бастующие шахтеры Анжеро-Судженска предприняли такие действия в 1994 г. – перекрыли Транссиб. Новый всплеск насилия произошел весной 1997 г. В Салаире и Киселевске бастующие захватили здания городских администраций. Длительные забастовки провели ростовские шахтеры, авиадиспетчеры Быковского авиапредприятия, энергетики Приморья, работники районных судов Петербурга и др.

В результате этих акций Правительством РФ, администрациями территорий были предприняты меры по погашению задолженности. Эти действия позволили несколько снизить напряженность, приостановить забастовки работников разных сфер. Усилия бастующих не были напрасны. С большими трудностями, но добивались успеха коллективы организаций, особенно там, где имели место согласованные действия участников забастовок и твердые позиции профсоюзов. Наглядно это показали шахтеры Приморья.

# 3.4 Инновационные конфликты

Руководители организаций, главные специалисты и работники стремятся к обновлению производства, к разработке и внедрению нововведений – производственно-технических, экономических, социальных. Инновации направлены на создание условий для эффективной работы, позволяют увеличить спрос и предложения на выпускаемую продукцию, наращивать прибыль.

Инновации – это целевое изменение, направленное на совершенствование и создание какого-либо нового продукта, технологии, организационной формы управления и др.

Нововведения предполагают: обновление средств и методов производства; изменения, затрагивающие организационные формы хозяйственной деятельности; изменение отдельных звеньев управления; изменения в содержании и условиях труда и быта работников.

Всякое нововведение связано с разработкой, «пробиванием», распространением и использованием новшеств в производстве. При этом возникает противоречие между сторонниками и противниками нововведения. Причина этого кроется в различии результатов и последствий нововведений для социальных групп работников с одной стороны, и организации в целом – с другой. Объективно между ними будут возникать достаточно противоречивые взаимоотношения. Так, возможны ситуации, когда нововведение выгодно предприятию, но не отвечает интересам отдельных групп его работников, или наоборот – невыгодно предприятию, но устраивает те или иные группы работников. При этом результаты инноваций могут иметь разное содержание для предприятия и работников. Например, с точки зрения интересов организации основным результатом может стать рост производства продукции, полученный за счет создания особых условий в одном из отделений, работающих на коллективном подряде. В бригадах результаты могут выражаться, прежде всего, в росте доходов, расширении участия в управлении, обогащении содержания труда. А в остальных звеньях, выпускающих такую же продукцию, результат данного нововведения может выразиться в ухудшении их положения из-за ограничения техники, которая была переброшена из отделения на подряд.

Конфликты, которые возникают в результате нововведений в организации, как и все остальные, могут носить частично функциональный, а частично дисфункциональный характер, то есть конфликты могут как облегчать, так и затруднять внедрение новшеств. Примером может быть конфликт коллектива Выборгского целлюлозно-бумажного комбината за право работать на своем предприятии. Немного истории: с 1996 г. предприятие дважды перепродавалось за бесценок новым владельцам. Два года предприятие, способное выпускать уникальную экологически чистую продукцию, не работало, люди не получали зарплату. Представитель нового владельца объявил сокращение работающих с 2100 до 800 человек и реорганизацию ЦБК в лесопилку. Это вызвало взрыв негодования и протеста. Рабочие осознали, что только профсоюз может стать единственной правовой базой, способной остановить развал градообразующего предприятия. Они провели перевыборы профкома. Профсоюз стал учредителем закрытого акционерного общества, и появилась возможность вести дела.

Инновационная деятельность, как правило, является коллективной, она требует участия многих людей, входящих в различные профессионально-должностные группы. И чем большее количество людей вовлечено в инновационный процесс, чем интенсивнее он протекает, тем возникает больше возможностей для возникновения конфликтных ситуаций, которые порождаются трудностями, сопровождающими большинство нововведений. Таким образом, числу основных причин, вызывающих инновационный конфликт, можно отнести:

1. пассивность работников, заинтересованных в инновациях кадров.

Это вызвано тем, что многие работники опасаются сокращения зарплаты, прибавления работы во время внедрения, боятся не справиться с новыми обязанностями, не имеют материального и морального поощрения во время внедрения. Другими словами, работники опасаются ухудшения своего социально-экономического положения;

1. дефицит материально-технических ресурсов,

Иногда в организациях имеются ресурсы более низкого качества, чем требуется, либо их приходится добывать на стороне, либо требуемое оборудование, инструменты не выпускаются отечественной промышленностью;

1. ухудшение взаимоотношений руководителей и главных специалистов организации с руководителями и специалистами подразделений;
2. необходимость перестраивать свою работу руководителям и главным специалистам.

# 4. Межгрупповые конфликты

Наш жизненный опыт свидетельствует: конфликтуют между собой не только индивиды, но и социальные группы, малые и большие. Разновидностей таких групп в обществе существует огромное множество. Из объективно складывающихся социальных общностей обычно выделяют: группы, возникающие на основе разделения труда; группы, основанные главным образом на различии их отношения к средствам производства; группы, основанные на базе общности языка, территории, культурных особенностей; социально-демографические группы; территориальные группы и т.д. Немало социальных групп возникает и благодаря сознательным, целенаправленным усилиям людей: политические партии, профессиональные союзы, молодежные объединения, религиозные конфессии и т.п.

Можно выделить следующие специфические особенности межгрупповых конфликтов:

1. Объективный характер развертывания.

Это означает, что конфликт имеет собственную логику возникновения и развертывания, практически не зависящую от сознательных устремлений людей, хотя и реализуемую через их сознательную деятельность.

1. Способность вовлекать в «силовое поле конфликта» массы людей, независимо от их желания и даже осознания сути и целей конфликта.

Это объясняется тем, что всякое новое поколение людей застает уже сложившуюся социальную дифференциацию и вынуждено принимать ее как объективную данность. Групповая принадлежность индивида принудительно ставит его в позицию участника того или иного межгруппового конфликта. Выйти или устраниться от него нельзя.

1. Институциализация конфликта.

Другими словами, происходит как бы «отвердевание» конфликтных отношений, «отливка» их в прочную стабильную форму. Одновременно появляются определенные правила, нормы, стандарты поведения конфликтующих сторон, которые делают его предсказуемым и не слишком разрушительным. Например, в экономической сфере во многих странах принято ежегодно перезаключать трехсторонне соглашение между правительством, предпринимателями и профсоюзами о взаимоприемлемых пределах повышения заработной платы, об улучшении социального обеспечения и т.д.).

1. Наличие структурного насилия.

Множество межгрупповых конфликтов может быть отнесено к разряду структурных, ибо их существование порождено воздействием как на индивидов, так и на целые социальные группы различных социальных структур. Давление, которое они оказывают на общество, по своим последствиям сравнимо с прямым физическим насилием. Но проявляется оно, как правило, скрыто, косвенно: через неравное распределение ресурсов, недоступность власти, сокрытие или искажение важной для общества информации, и т.д. Такое воздействие и получило название структурного насилия.

1. Появление дополнительных источников конфликта в виде самой принадлежности к той или иной социальной группе.

Самоиндентификация личности с какой-либо группой мгновенно включает механизм восприятия других людей, действующий по принципу «свой – чужой».

1. Заведомо большие издержки существования и разрешения конфликтов.

Существенно большая инерция сохранения конфликтной ситуации, даже если ее основания угасают.

Социально-групповые интересы сталкиваются на трех проблемных «полях», представляющих собой:

* социальные ресурсы;
* социальный статус;
* социокультурные ценности.

Эти три «яблока раздора» составляют объект межгрупповых конфликтов.

Для межгрупповых конфликтов наиболее простыми и рациональными представляются два критерия их дифференциации:

1. по субъекту конфликта: классовые, сословные, национальные, территориальные, социопрофессиональные, поколенческие, родовые или клановые и т.д.;
2. по объекту конфликта: социально-экономические; политико-правовые; духовно-идеологические.

Внутри каждого из этих видов конфликтов далее можно выделять внутренние градации по самым различным основаниям:

* по степени проявленности;
* по степени осознанности;
* по характеру целей;
* по итогам для каждой из сторон;
* по степени однородности участников;
* по степени структурированности и институциализации;
* по способам регулирования и пр.

Таких оснований дифференциации конфликтов существует великое множество. Даже кратко все их описать здесь не представляется возможным. Поэтому охарактеризуем лишь три наиболее фундаментальных и актуальных для сегодняшнего дня вида межгрупповых конфликтов – политические, религиозные и национальные. Такой выбор можно оправдать следующими соображениями.

При всем многообразии современных межгрупповых конфликтов большинство из них имеют тенденцию как бы стягиваться в одну точку – к центру политической, государственной власти. Если конфликт между любыми социальными группами достаточно серьезен, то рано или поздно он «вырастает до размеров» политического. Складывающиеся в экономической и социальной сферах «группы интересов» не без оснований усматривают в политических институтах самое действенное и надежное средство решения своих проблем. В чем-либо ущемленная социальная группа видит, как правило, один путь улучшения своего положения: четкая артикуляция своих интересов, создание собственной организации, продвижение своих кандидатов во власть или давление на нее любыми разрешенными способами. Таким образом, даже обычный трудовой конфликт может приобрести политическую окраску.

Конфликты национальные тоже в последнее время оказались на виду. Конфликты этого типа по системным основаниям вроде бы раскладываются на традиционные составляющие: экономическую, политическую и ценностно-духовную. Причем главной из них, как правило, оказывается политическая – обретение этнической группой собственной государственности.

Религиозные конфликты представляют особый интерес, так как Россия исторически является многоконфессиональной страной, где представлены все мировые религии и имеются течения сектантской направленности. Социологические данные говорят о том, что в России продолжается религиозное возрождение: по данным ВЦИОМ, 53% населения – верующие; по данным Российского независимого института социальных и национальных проблем, – 49,6%.

# 4.1 Политический конфликт

Политический конфликт – столкновение субъектов политики в их взаимном стремлении реализовать свои интересы и цели, связанные прежде всего с достижением власти или ее перераспределением, а также с изменением их политического статуса в обществе.

Источник политических конфликтов универсален – это все го же удовлетворение базовых потребностей социальных групп и индивидов, которое в сложно структурированном обществе не может быть обеспечено без согласования и централизованной координации усилий, чем и занимается государственная власть. Однако внутри самой политической сферы порой происходит своеобразный сдвиг целей: для профессионального политика или даже целой политической организации власть становится самостоятельной ценностью, которая подчиняет себе все остальное. Главным движущим мотивом таких людей и групп становится «жажда власти».

В качестве объекта политических конфликтов выступает специфический социальный ресурс – государственная власть, а также политический статус социальных групп и политические ценности.

Группы людей, объединенные на основе общности интересов и действий в конкретной политической ситуации, признаются реальными субъектами политических конфликтов. Но не меньше оснований претендовать на эту роль и у формальных политических институтов. Ведь помимо групповых интересов существуют еще и общенациональные обеспечение суверенитета, безопасности, правопорядка, реализация крупномасштабных экономических проектов и т.д. Они не разложимы на групповые составляющие или, по крайней мере, не сводимы к ним без остатка. Кроме того, государственным учреждениям, несмотря на всю их социально-групповую ангажированность, все-таки приходится выполнять арбитражные или посреднические функции в урегулировании столкновений конкурирующих групп. Ведь даже внутри господствующих групп могут возникать противоречия. Более того, противоречия и конфликты могут возникать и внутри самих государственных структур.

Специфика объекта и субъектов политических конфликтов придает им ряд характерных особенностей, отличающих этот вид межгрупповых конфликтов от всех других:

* преимущественно открытый характер, большая проявленность столкновения интересов;
* непременная публичность. Это значит, что любой конфликт в этой по-настоящему профессиональной среде предполагает апелляцию к массам, активную мобилизацию их на поддержку той или иной стороны;
* повышенная частота конфликтов в политической сфере
сегодня много больше, чем в остальных. И не только потому, что конфликт есть как бы главный способ действия, образ мышления и манера поведения политиков. Но главным образом потому, что многие конфликты неполитической сферы жизни людей, не находя своего мирного разрешения, переливаются в сферу политическую, то есть требуют для урегулирования государственного вмешательства;
* всеобщая значимость. Каким бы частным или локальным ни был политический конфликт, но завершается он принятием решения на государственном уровне, а оно обязательно для всех членов общества. Таким образом, чуть ли не любой политический конфликт поневоле затрагивает каждого из нас;
* «Господство – подчинение» как осевой принцип. Поскольку политические конфликты разворачиваются в социальном пространстве, где доминирующей осью является вертикаль государственной власти, их главной целью неизбежно становится установление политического господства оказавшейся сильнее стороны. Отсюда – острота политических конфликтов, их частые «срывы» в крайние формы – путчи, мятежи, восстания;
* возможность использования силовых ресурсов как средства разрешения конфликта.

Ввиду сложности и многослойности политической сферы классификация свойственных ей конфликтов не может не быть многомерной. Традиционно наиболее общими основаниями выделения политических конфликтов разного типа выступают:

* сфера распространения конфликты);
* тип политической системы;
* характер предмета конфликта.

Смысл разделения политических конфликтов на внутри- и внешнеполитические более чем очевиден.). Отношения между государствами всегда характеризовались взаимной конкуренцией, которая с печальной периодичностью принимала самые острые формы. Принято считать, что государствами движут так называемые национальные интересы. Их основу составляют важнейшие для существования народа-нации потребности: в безопасности, контроле и использовании природных ресурсов, сохранении культурной целостности и национальной специфики. Естественными ограничителями национально-государственных интересов выступают ограниченность ресурсов и национальные интересы других стран.

Реалии XX столетия привели к тому, что вроде бы достаточно четкое и ясное понятие «национальный интерес» подверглось существенной метаморфозе. Этот интерес начал угрожающе разбухать и достиг планетарных масштабов. Глобализация рынков, технологий, связи, потоков информации привела к тому, что «национальные интересы» стали обнаруживать себя далеко за пределами территорий национальных государств. Если, например, нормальное функционирование экономики даже такой мощной страны, как США, зависит от поставок нефти с Ближнего Востока, то этот регион объявляется зоной «жизненных интересов» североамериканцев. Если руководители бывшего СССР расценивали рост западного влияния в Афганистане как угрозу своей национальной безопасности, они недолго думали, как проще отстоять свой «национальный интерес».

Современные технологии не умещаются в рамки национальных границ. Их масштаб планетарен как по применению, так и по последствиям. Если вырубают тропические леса Амазонки, то через некоторое время плохо будет всем, а не только этому региону. Если Россия загрязняет Байкал, то она вредит не только себе, но и всему миру, ибо, по некоторым оценкам, первый из близких к истощению природных ресурсов – пресная вода, чуть ли не треть которой сосредоточена в знаменитом озере.

Современный мир вплотную подошел к необходимости создания нового мирового порядка, который будет основан на приоритете интернациональных, общих для всего человечества интересов. Но пока этого не происходит. Нынешние государства упрямо продолжают претворять в жизнь идею защиты «национальных интересов», которая в условиях истощения невозобновляемых ресурсов будет неизбежно приводить к увеличению количества межгосударственных конфликтов.

Известные на сегодня способы противостояния этой тенденции числом невелики, но тем важнее их значение:

1. интеграционные процессы в экономике;
2. усиление миротворческой роли международных организаций, ОАЕ и др.;
3. снижение уровня военного противостояния под взаимным контролем;
4. привычка к уважению норм международного права;
5. всемерное расширение общения между народами;
6. демократизация внутренних политических порядков в национальных государствах.

Суть внутриполитических конфликтов в значительной мере определяется характером политических систем. Своеобразие же политическим системам придают политические режимы, т.е. совокупность конкретных методов осуществления политической власти определенной социальной группой. Таких «совокупностей» политические науки выделяют как правило три: 1) тоталитаризм, 2) авторитаризм и 3) демократия. Поскольку авторитарный режим представляет собой некий компромисс между двумя другими, рассмотрим только крайние, «чистые» формы политических режимов.

Тоталитаризм – это политический режим, характеризующийся всеобъемлющим контролем за гражданами со стороны государства, полным подчинением личности и гражданского общества политической власти. Его отличительные черты – всеобщая политизация и идеологизация общественной жизни, наличие мощного аппарата социального контроля и принуждения, огосударствление всей хозяйственной и даже частной жизни, ограничение или ликвидация частной собственности, устранение конкуренции, рыночных отношений, централизованное планирование и командно-административная система управления.

Демократия является своеобразным антиподом тоталитарного режима. Она характеризуется контролем гражданского общества над политической властью. Ее базовые принципы включают юридическое признание и институциональное выражение верховной власти народа, периодическую выборность органов власти, равенство прав граждан на участие в управлении обществом, безусловное соблюдение всех прав и свобод личности и т.д.

Тоталитарные политические режимы являются выражением отчаянного желания народных масс быстро и эффективно переустроить общество на началах социальной справедливости. Последняя понимается в основном как равенство. И не только перед законом, но и во всех сферах жизнедеятельности человека. Но рыночная экономика непрерывно рождает неравенство. В итоге происходит гипертрофированный рост институтов политической власти, от которых зависит буквально все: обеспечение людей работой, жильем, досугом, разрешение любых конфликтов и т.д. Социальная дистанция между различными группами и в самом деле сокращается, но ценой полной потери личной и групповой свободы, самостоятельности.

В обществе подобного типа, где искажены все нормальные пропорции экономики, политики и культуры, и политические конфликты приобретают ряд характерных особенностей:

1) Из всех возможных видов политических конфликтов на первый план выдвигаются статусно-ролевые конфликты, связанные с близостью или удаленностью от политической власти.

2) Поскольку различия интересов профессиональных, этнических и прочих социальных групп ликвидировать нельзя, а признать конфликтность их отношений политическая власть не желает, большинство реальных конфликтов становятся скрытыми, подавленными. Именно поэтому крушение тоталитарных режимов во многих случаях ведет к вспышкам насилия, серьезной угрозе гражданской войны.

3) Политические конфликты тоталитарного общества предельно идеологизированы. Идеология превращается в непререкаемую ценность, не подлежащую никакой критике. Инакомыслие – политическое преступление. Любое движение «тестируется» на соответствие идеологическим догмам. Внешнеполитические конфликты, а также конфликты, связанные взаимодействием партийно-государственных структур, подчиняются идеологическим приоритетам. В еще более резкой форме та же картина наблюдается и в сфере науки, искусства, религии, морали.

4) Гипертрофия политической сферы жизни тоталитарного общества приводит к тому, что в нем даже самые далекие от политики конфликты возводятся в ранг политических. Невыполнение предприятием плана, развод в семье, знакомство с несанкционированными властью источниками информации – все превращается в политические преступления.

Системы демократические не менее конфликтны. Однако характер этих конфликтов существенно иной.

1. Прежде всего, они открытые, явные, признаваемые обществом и государством как нормальное явление, вытекающее из конкурентного характера взаимоотношений в большинстве областей общественной жизни.

2. В демократических обществах политические конфликты локализованы в собственно политической сфере. Они не распространяются на частную жизнь граждан, не подчиняют себе развитие экономики, не определяют «правил» функционирования духовной сферы.

3. Так как демократия строится на плюрализме мнений, убеждений, идеологий и способна исследовать конфликтные ситуации свободной рациональной дискуссией, она в состоянии отыскивать гораздо больше приемлемых способов разрешения политических конфликтов.

4. Статусно-ролевые политические конфликты в демократических режимах имеют относительно меньшее значение, чем конфликты интересов и ценностей.

5. Поскольку политическая власть в демократическом режиме не сконцентрирована в одном органе или в одних руках, а рассредоточена, распределена между различными центрами влияния, да к тому же каждая из социальных групп может свободно отстаивать свои интересы, то открытых политических конфликтов, естественно, фиксируется больше, чем в тоталитарном обществе. Они многообразнее и выступают баланом интересов конкурирующих социальных групп.

Все сказанное, разумеется, не означает, что демократия является безупречным инструментом разрешения политических конфликтов. У нее свои проблемы. Критики современной плюралистической демократии, например, небезосновательно указывают на формальный характер демократических процедур, предполагающий лишь юридическое равенство индивидов и групп, которое в условиях господства рыночных отношений неизбежно сохраняет социальное неравенство. Привлекательно, конечно, представлять демократию балансом интересов конкурирующих социальных групп. Но какая конкуренция может быть между группами, скажем, пенсионеров и крупного капитала?

В плане различения конфликтов тоталитарных и демократических режимов российские политические конфликты находятся в «промежуточном» положении. Наше нынешнее общество несет на себе все черты «переходного» типа от тоталитаризма к демократии: слабость гражданского общества и соответственно «безопорность» демократических институтов, остаточное влияние тоталитарных традиций безусловного подчинения политическим «верхам», уступка им всех политических инициатив и ответственности, ценностный раскол в обществе и т.д. Отсюда и резко конфронтационный характер наших сегодняшних политических конфликтов, их хаотичность, неустойчивость, неотработанность процедур урегулирования и разрешения. Преодоление этих особенностей «посттоталитарной» конфликтности является актуальнейшей задачей как нашей политической элиты, так и общества в целом.

Третье из предложенных выше оснований разделения политических конфликтов подразумевает выделение конфликтов интересов, ценностей и статусов. Наиболее весомы среди них конфликты интересов. Становление каждой группы интересов проходит ряд последовательных стадий: политическая идентификация, осознание общности интересов, формулировка притязаний, мобилизация политических ресурсов, создание формализованных структур, прямые действия по оказанию давления на власть. Разные социальные группы проходя эти фазы в разные сроки и с разным успехом.

В сегодняшней России эти процессы пока только разворачиваются. Поэтому влияние еще не оформившихся как следует групп интересов на власть сумбурно, хаотично и малоинституциализировано. От этого создается впечатление, что основные политические конфликты инициируются и развиваются внутри самой политической власти.

Но при всей аморфности нашей политической системы отчетливо видно, что основные «межевые» линии конфликтующих сторон те же, что и в развитых демократиях. Позиции участников политических конфликтов выстраиваются ныне по трем разделительным линиям:

* разделение властей – исполнительная против законодательной;
* разделение фракций в парламенте;
* разделение полномочий федеральных и региональных властей.

# 4.2 Этнический конфликт

Одна из фундаментальных потребностей человека – потребность принадлежности к какой-либо общности – семейной, родовой, профессиональной и т.п. Важнейшее место в этом ряду принадлежит общности этнической.

Каждый этнос считает, что защитить свою культуру, самобытность и духовное единство он сможет только с помощью создания собственного государства. Именно в этом и заключается суть межэтнических конфликтов. Этносом движет потребность в самосохранении, защите своих ценностей и традиций. В этом его сила: такую потребность подавить нельзя, не уничтожив сам этнос. В этом же, как правило, и его трагедия.

Исторически процесс этнополитической эволюции идет волнами. Из ныне существующих двух сотен государств в конце XIX в. существовали только шестьдесят. Остальные обретали

независимость партиями. После Первой мировой войны развалились Австро-Венгерская, Германская, Османская империи. После Второй мировой войны рухнула колониальная система, и до сотни этно-национальных групп Африки, Азии и Латинской Америки обрели вожделенную государственную независимость.

Казалось, что свободных территорий больше нет и мир окончательно поделен государственными границами. Измученное кровопролитными войнами мировое сообщество торжественно провозгласило в Хельсинкском Акте 1975 г. принципы взаимного уважения государственного суверенитета, территориальной целостности и нерушимости границ.

Но не прошло и двух десятков лет, как мир содрогнулся под следующей волной суверенизации этнонациональных групп. На пятнадцать самостоятельных государств распался СССР, с большой кровью разошлись почти все бывшие югославские республики, ушла из Эфиопии Эритрея, мирно разъединилась Чехословакия, зато объединилась Германия. И этот процесс далеко не закончен. Требуют право на самоопределение курды в Турции, чеченцы – в России, абхазы – в Грузии.

Этот феномен называют этническим ренессансом, или этническим парадоксом современности. Дело в том, что почти все сформированные в прошлом доктрины и идеологии были пронизаны уверенностью, что межнациональная рознь, тем более в варварских ее формах, постепенно должна уходить в прошлое под напором интернационализации экономики и культуры. Но прогнозы не сбылись.

К межэтническим относят конфликты любых форм, «в которых противостояние проходит по линии этнической общности». Их основные особенности таковы.

Все межэтнические конфликты носят комплексный, сложносоставной характер. Поскольку суть их определяется в конечном счете стремлением этноса к собственной государственности, то эти конфликты неизбежно становятся политическими. Но этого мало: для того чтобы этнический кризис «созрел», этнос должен чувствовать себя дискриминированным и по социально-экономическим показателям, и по духовным. Так что любой межэтнический конфликт – это даже не «два в одном», а и три, и четыре «обычных» конфликта в едином межэтническом пространстве.

Конфликты этого рода всегда отличаются высоким накалом эмоций, страстей, проявлением иррациональных сторон человеческой природы.

Большинство из крупных межэтнических конфликтов имеют глубокие исторические корни. А если даже таковых и нет, то конфликтующие стороны их непременно создадут псевдоисторическими изысканиями типа: «Наши предки всегда здесь жили!».

Межэтнические конфликты характеризуются высокой мобилизацией. Защищаемые этнические особенности – это не свобода слова или собраний, которые волнуют далеко не всех. Эти особенности составляют повседневную жизнь каждого члена этноса, что и обеспечивает массовый характер движения в их защиту.

Межэтнические конфликты носят «хронический» характер, они не имеют окончательного разрешения. Ибо этнические отношения весьма подвижны. И та степень свободы и самостоятельности, которой удовлетворяется нынешнее поколение этноса, может показаться недостаточной следующему.

К основным причинам этнических конфликтов специалисты причисляют следующие:

1. ощущение несправедливого отношения к своему этносу со стороны других национальностей или властей;
2. ущемление прав данного этноса при распределении дефицитных социальных благ;
3. негативная реакция на проводимую и оправдываемую властями дискриминацию одного из этносов;
4. бытовые предрассудки и стереотипы обыденного сознания;
5. ущемление достоинства личности на расовой или национальной основе.

Причины – это скрытые в сущности самого общества, в его социальном или политическом устройстве, глубокие противоречия между этносами, при которых один этнос получает преимущества, а другой их не имеет. Поводом к конфликту может служить любое событие, если оно переполнило чашу терпения.

Этнический конфликт возникает как реакция на предубеждение или дискриминацию. Предрассудки и стереотипы – это определенным образом окрашенные мнения людей. Предрассудок – пренебрежительное отношение к другой группе. Стереотип – это шаблонное представление о людях определенной группы, например о чиновниках как взяточниках, сантехниках как пьяницах, грузинах как торгашах и т.д. Стереотипы – жестко фиксированные идеи, часто недоброжелательные, о том, кем являются члены данной группы. Те, кем прочно овладели стереотипы, наблюдая за поведением других, не анализируют его и не ищут истину, а стремятся найти подтверждение своим мыслям.

В 1992 г. в Лос-Анджелесе произошли крупные расовые волнения. Поводом послужило решение суда присяжных, который освободил четверых полицейских, обвинявшихся в убийстве шофера-негра Родни Кинга 3 марта 1991 г. Группы молодых негров останавливали автомобили и избивали водителей, крушили и грабили магазины, устраивали пожары. Власти объявили чрезвычайное положение. Инциденты возникли и в других городах США. В результате беспорядков 58 человек были убиты, 4000 ранены, 11 900 арестованы, а причиненный ущерб оценивался в 1 млрд долл.

А что явилось причиной конфликта? Ею стала расовая дискриминация, представляющая систематическое умаление прав этнической группы граждан по мотивам ее национальности или расы. При этом дискриминация может и не объявляться в качестве официальной политики государства, но тихо и незаметно проводиться на бытовом уровне.

Дискриминация – умаление прав какой-либо группы граждан, до мотивам их национальности, расы, пола, вероисповедания и т.п. В области международных отношений – предоставление гражданам и организациям какого-либо государства меньших прав и привилегий, чем гражданам и организациям других государств.

Дискриминация бывает фактической – и юридической – Примером первой служит несправедливое обращения с национальными меньшинствами в Америке со стороны судебных и правоохранительных органов. Такое отношение незаконно, законом оно пресекается. Фактическая дискриминация остается на уровне частных мнений людей, юридическая приобретает статус института и подкрепляется правовыми актами. В целом вторая страшнее первой. Но иногда бытовая дискриминация, овладевшая умами миллионов людей и организованная в специальные подразделения, становится не меньшим бедствием для общества. Примером служит известная не только в США, но и во всем мире организация Ку-Клус-Клан, жестоко преследующая чернокожих, евреев и католиков, выражающая организованное презрение или неприязнь к инородцам.

Крайними формами дискриминации являются: апартеид, геноцид, рабство.

Апартеид означает лишение определенных групп населения в зависимости от их расовой принадлежности политических, социально-экономических и гражданских прав, вплоть до территориальной изоляции. Так, в 1924 г. в Южно-Африканском Союзе вступил в действие закон, предписывавший раздельное проживание жителей страны, принадлежащих к разным расам. Это решение было призвано предотвратить прилив чернокожих в города, населенные в основном белыми. В стране то и дело происходили забастовки белых рабочих, которые выступали против использования в промышленности дешевой рабочей силы чернокожих. В 1927 г. правительство Южно-Африканского Союза издало так называемый закон об аморальности, который явился свидетельством обострения политики апартеида – расовой сегрегации в отношении коренного населения страны. Закон под угрозой тюремного заключения запрещал половые связи между белыми и чернокожими, квалифицируя их как аморальные. Однако по-настоящему расовая дискриминация в Южно-Африканской Республике началась в 1948 г. За 40 с лишним лет в стране было принято около 300 законов, конкретизировавших принципы апартеида и ограничивавших основополагающие права человека. Так расовая сегрегация постепенно эволюционировала в расовую дискриминацию, слабые формы национального угнетения превратились в сильные.

Некоторые акты апартеида могут составлять геноцид – умышленное уничтожение группы через массовые убийства, уничтожение рода, племени. То есть, геноцид – это истребление отдельных групп населения по расовым, национальным, этническим или религиозным признакам, а также умышленное создание жизненных условий, рассчитанных на полное или частичное физическое уничтожение этих групп, равно как и меры по предотвращению деторождения в их среде. Так, в период сталинского геноцида малых народов погибло около двадцати миллионов человек. В период первой мировой войны турки вырезали почти два миллиона армян. Во время второй мировой войны нацисты уничтожили шесть миллионов евреев.

Этнополитические отношения сами по себе конфликтогенны. Когда же к этому прибавляются политические ошибки, их взрывной потенциал возрастает многократно. Так, на территории бывшего СССР тлеет масса этнополитических конфликтов, порожденных проблемой восстановления прав депортированных народов, произвольными территориальными изменениями, нарушавшими целостность этносов, чрезмерной русификацией всей социальной жизни в районах компактного проживания национальных меньшинств и т.д. Всех этих конфликтов могло и не быть.

Но они возникли и разворачиваются по общей схеме: пострадавший этнос требует восстановления справедливости а гарантия ее установления – собственная государственность в той или иной форме. Первый же признак всякого государства – территория. Поэтому территориальные притязания выступают основой примерно 2/3 всех этнических конфликтов на пространствах бывших республик СССР. Это требования и изменения границ, и воссоздания утраченных национальных образований, возвращения репрессированных народов на прежние места проживания и пр. По некоторым оценкам, на территории бывшего СССР на период 1992 г. было зафиксировано 200 этнотерриториальных споров, а к 1996 г. сохраняли актуальность 140 территориальных притязаний.

Действия по нейтрализации конфронтационных устремлений участников межэтнических конфликтов укладываются в рамки некоторых общих правил, выведенных из имеющегося опыта разрешения таких конфликтов. В их числе:

1. легитимация конфликта – официальное признание существующими властными структурами и конфликтующими сторонами наличия самой проблемы, нуждающейся в обсуждении и разрешении;
2. институциализация конфликта – выработка признаваемых обеими сторонами правил, норм, регламента цивилизованного конфликтного поведения;
3. целесообразность перевода конфликта в юридическую плоскость;
4. введение института посредничества при организации переговорного процесса;
5. информационное обеспечение урегулирования конфликта, то есть открытость, «прозрачность» переговоров, доступность и объективность информации о ходе развития конфликта для всех заинтересованных граждан и др.

Таким образом, самоопределение наций может сегодня пониматься только как равенство прав этносов на сохранение и развитие своей культуры, которая сохраняется не выталкиванием носителей иной культуры за свои территориальные границы, а взаимным уважением и терпимостью к различиям.

# 4.3 Религиозный конфликт

Под религиозным конфликтом мы понимаем противостояние представителей различных вероисповеданий или противоборство внутри одной конфессии, в основе которого лежит нетерпимость к инакомыслию. Религиозная нетерпимость выражается в самых различных формах: обвинение представителей другой религии в социальных бедах, разжигание конфликтов и войн под религиозными знаменами, переплетение религиозных различий с классовым и этническим неравенством и несправедливостью и др.

Конфликты внутри религиозных групп обусловлены борьбой за власть, влияние, привилегии. Так, в большинстве религиозных групп – в ортодоксальном иудаизме, в православии, в католицизме, в исламе – доминирующая роль принадлежит мужчине, женщина не может быть священнослужителем. К ним относятся конфликты между консерваторами-традиционалистами и модернистами, сторонниками религиозного обновления и реформ. Эта борьба выходит за рамки теологического спора и отражает неоднородность не только духовенства, его социально-политической ориентации, но и всего общества в целом.

Стремление представителей разных религий изменить несправедливый, по их мнению, общественный порядок, добиться перераспределения материальных ресурсов, власти выливается в открытое противостояние и борьбу. В этих случаях религиозные движения придают особую остроту социальным противоречиям и конфликтам, религиозные лозунги и знамена «заряжают» участников верой в «священную» правоту своих действий. В результате религиозный фанатизм становится одной из движущих сил конфликта.

Вместе с тем конфликт с властью, с обществом может служить источником единения внутри религиозной группы. Поэтому некоторые религиозные группы и их лидеры культивируют конфликт с внешним миром: чем сильнее отгороженность от него, тем прочнее внутренняя сплоченность. Вражда между «своими» и «чужими» создает чувство общности, внутренней сплоченности, побуждает искать опору только у «своих». Растущая интеграция «гонимой» религиозной группы может стимулировать увеличение числа сторонников данной религии.

Виды социально-политической опасности, исходящие из современной религиозной ситуации в России:

1. Опасность активного вторжения религии в политическую жизнь страны.

Начавшийся в годы перестройки процесс возрождения религиозного сознания стал постепенно и все активнее использоваться определенными силами в стране в качестве орудия политической борьбы. Это проявляется, например, в поддержке руководящими слоями духовенства оппозиционных позиций партий и организаций по отношению к демократическому политическому строю, к процессам секуляризации общественной жизни.

1. Размеры и темпы возрождения различных религиозных конфессий.

На вопрос: «Верите ли вы в Бога? в середине 90-х гг. положительно ответили в три раза больше, чем 10 лет назад. Это составило 30% всех опрошенных. За это же время число убежденных атеистов снизилось с 25 до 10–12%.

Высокие темпы религиозного возрождения создают почву для появления весьма амбициозных настроений среди духовенства различных конфессий. Так, уже на первых этапах исламского возрождения появилась прослойка исламских лидеров, которые выступают за признание ислама в качестве государственной религии в той или иной республике в составе Российской Федерации, за то, «чтобы жить по законам ислама».

1. Стимулирование межнациональных конфликтов и противоречий на религиозной почве.

В ситуации, когда коммунистическая идеология утратила свое влияние, а новая еще не сформировалась, происходит подъем национального самосознания. Религиозные ритуалы все чаще предстают в качестве символов национальной культуры, языка и традиций. По существу происходит формирование национально-конфессионального признака, когда религия и национальная культура, национальное самосознание выступают как единое целое и воспринимаются значительной частью населения не только в контексте мировоззрения, норм поведения и поступков каждого человека, но и в качестве основы общественной жизни и деятельности государства.

1. Опасность нарушения межрелигиозного мира и согласия.

Источником такой опасности выступают религиозная нетерпимость, религиозный фанатизм, множественность религий и религиозных течений, действующих в России. Так, в 1991 г. было зарегистрировано около 20 конфессий и религий; в 1993 г. – 40 религий и конфессий, и 1996 г. – 58.

Некоторые религиозные организации не хотят регистрироваться принципиально. Так, например, существующая со времен Гражданской войны Сибирская митрополия Истинно Православной Церкви зарегистрировала шесть общин и легализовала одного епископа, а 18 общин и второй епископ остаются в подполье на случаи возобновления «гонений на истинную веру».

Особенно опасно возникновение антагонизма между православными и мусульманами. Он может возникнуть по простой и вполне очевидной причине: реальное влияние Русской Православной Церкви на государство и общество, внимание властей к Московскому Патриархату гораздо выше, чем к мусульманам, не говоря о других религиях. Это, естественно, вызывает раздражение влиятельных лидеров: мусульман, старообрядцев, протестантов и других верующих и служит помехой улучшению межконфессиональных отношений.

Следует отметить, что в каждом субъекте Российской Федерации своя религиозная ситуация. Она определяется историческим прошлым, традициями, современными реалиями. Следовательно, существуют свои проблемы в межрелигиозных отношениях.

1. Острой проблемой является расширение «нетрадиционных» конфессий и религий и возникновение не менее широкого противодействия им, стремление лишить «нетрадиционные» конфессии и религии доступа к средствам массовой информации, сфере образования, возможности заниматься благотворительной деятельностью.

Как правило, в своем официальном выражении все религии и церкви провозглашают идеалы терпимости. Другое дело – фанатические, экстремистские направления и группы, готовые ради доказательства своей приверженности религиозной доктрине определенного типа пойти на крайние варианты деструктивного поведения.

Ситуация осложняется отношением верующих «традиционных» конфессий к «нетрадиционным»: 60% опрошенных православных и мусульман, 30% католиков и протестантов – против права на свободу проповеди для «нетрадиционных» религий; 30% православных и мусульман, 60% католиков и протестантов – за свободу и равноправие для всех религий; 10% – безразличны к этому вопросу.

1. Усиление позиций ислама, оказывающего огромное воздействие на положение дел в Чечне, Дагестане, Ингушетии, Кабардино-Балкарии и других регионах.

Сложившиеся здесь сообщества, политическая и социально-экономическая обстановка способствуют распространению идей панисламизма. Более того, она провоцирует дальнейшее усиление самых агрессивных форм фундаментализма, в частности ваххабизма. Однако сейчас основная опасность для России заключается не столько в численном росте такого рода организаций, сколько в заимствовании радикальных идей и риторики традиционными течениями ислама. Так, пришедшие к власти в Чечне политики, даже не будучи последователями исламского фундаментализма, стати активно использовать его лозунги, например «джихада» – борьбы с неверными, заменили светское правосудие судом шариата, а главное – пытаются максимально использовать в своей деятельности традиционные для приверженцев фундаментализма методы мобилизации и консолидации населения. И тут пригодился экстремизм, ваххабизм. Чечня является основным, но не единственным источником распространения исламского политического радикализма, но именно на чеченской трагедии усердно паразитирует национальный экстремизм. В большинстве регионов религиозный экстремизм пока не способен составить серьезную конкуренцию властям, однако его вес и влияние растут с каждым днем. Из вышеизложенного следует вывод о необходимости соответствующего социального контроля за процессами, происходящими в религиозной жизни страны.

Мощные возможности религии воздействовать на многочисленные слои населения, на их сознание и поведение, в том числе и на противоправное, определяют необходимость постоянного анализа процессов, происходящих в религиозной среде, в ее взаимодействии с обществом и государством.

Религия способна выступать и как фактор конфликтности и нестабильности, и как стимул радикальных прогрессивных или регрессивных перемен в обществе. Роль религии в обществе весьма противоречива. Это, по существу, проявление ее сути.

# Заключение

В отношениях между людьми неизбежно возникают трудности и конфликты, они являются естественной частью нашей жизни.

Широко распространены житейские соображения, что конфликты – это нечто неблагоприятное и опасное, что следует любой ценой их избегать и что хорошим отношениям между людьми свойственно полное отсутствие каких-либо конфликтов. В результате большой популярности подобных воззрений люди стараются скрывать свои конфликты от других и даже от самих себя. Таким образом, часть конфликтов существует во внутреннем, скрытом плане.

Нередко осуждение самого факта существования конфликтов и наивная вера в то, что можно прожить жизнь, ни разу ни с кем не конфликтуя, связаны с недостаточными разграничениями между самим конфликтом и способом его разрешения. А ведь существуют эффективные способы разрешения конфликтов, вызванных различиями во взглядах, установках, несовпадениях целей и поступков. Они укрепляют взаимоотношения и тем необычайно ценны. Совместное успешное разрешение противоречий может сблизить людей больше, чем многие годы проведенные во взаимном обмене любезностями. Однако, наряду с этим есть и такие способы разрешения конфликтов, которые отравляют жизнь и разрушают даже устойчивые многолетние связи.