

КОНФЛИКТОЛОГ — ПРОФЕССИЯ XXI ВЕКА

Учебное пособие
по дисциплине «Введение в специальность»,
направлению высшего профессионального образования
«Конфликтология»



ВЫПУСК 133

Санкт-Петербург
2011

ББК 65.291.66 + 67.405.117
К64

Научный редактор

Г. М. Бирженюк, декан факультета конфликтологии,
заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП,
доктор культурологии, профессор,
заслуженный работник высшей школы РФ

Рекомендовано к публикации
редакционно-издательским советом СПбГУП,
протокол № 15 от 30.06.2011

Конфликтолог — профессия XXI века : сб. / Г. В. Осипов
К64 [и др.]. — СПб. : СПбГУП, 2011. — 540 с. — (Избранные лекции
Университета ; Вып. 133).

ISBN 978-5-7621-0635-1

В учебное пособие вошли лекции, прочитанные в 2010/11 учебном году студентам I курса факультета конфликтологии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов ведущими российскими учеными в области конфликтологии, государственными и общественными деятелями, крупными специалистами-практиками.

Авторы сборника — первый заместитель министра иностранных дел РФ А. И. Денисов; заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ А. Л. Сафонов; директор Института социально-политических исследований РАН, академик РАН Г. В. Осипов; директор Центра исследования проблем безопасности РАН, член-корреспондент РАН В. Л. Шульц; руководитель Центра конфликтологии Отделения общественных наук РАН, член-корреспондент РАН А. В. Дмитриев; директор Института социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН В. А. Авксентьев; президент Международной ассоциации конфликтологов Е. И. Степанов и другие — в своих лекциях освещают различные аспекты конфликтологической теории и практики, намечают приоритетные направления научных исследований в данной области.

Издание адресовано студентам — будущим бакалаврам и магистрам конфликтологии, аспирантам, всем, кто интересуется актуальными вопросами теории и практики современной конфликтологии.

ББК 65.291.66 + 67.405.117

ISBN 978-5-7621-0635-1

© СПбГУП, 2011

СОДЕРЖАНИЕ

М. В. Шмаков,
*председатель Федерации Независимых Профсоюзов России,
председатель Попечительского совета, почетный профессор СПбГУП*
КОНФЛИКТОЛОГИИ НУЖНЫ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....7

А. С. Запесоцкий,
*академик и член Президиума РАН, ректор СПбГУП,
доктор культурологических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ*
ПЕРВАЯ КНИГА ФАКУЛЬТЕТА КОНФЛИКТОЛОГИИ.....10

I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Г. В. Осипов,
*академик РАН, директор Института социально-политических исследований
РАН (Москва), президент Российской академии социальных наук,
доктор философских наук, профессор*
ГЕНЕЗИС НАЦИОНАЛЬНЫХ И МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ
КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ17

А. Л. Сафонов,
*заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ,
профессор СПбГУП, доктор экономических наук,
действительный государственный советник РФ 3-го класса*
СОВРЕМЕННЫЙ КОНФЛИКТОЛОГ —
НЕОБХОДИМЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ЭПОХИ МОДЕРНИЗАЦИИ36

Е. И. Степанов,
*президент Международной ассоциации конфликтологов,
главный научный сотрудник Сектора комплексных исследований образа жизни
Института социологии РАН, главный редактор журнала «Конфликтология» (Москва),
доктор философских наук, профессор*
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ
СОВРЕМЕННОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ.....47

В. А. Светлов,
*заведующий кафедрой конфликтологии СПбГУП,
доктор философских наук, профессор*
КОНФЛИКТ КАК ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА
СОЦИАЛЬНОГО ЗНАНИЯ.....91

В. Н. Коновалов,

заведующий кафедрой конфликтологии Южного федерального университета (Ростов-на-Дону), доктор философских наук, профессор

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА

ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ..... 117

II. РОССИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЛИКТОВ

А. И. Денисов,

первый заместитель министра иностранных дел Российской Федерации, Чрезвычайный и Полномочный Посол

КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ И ДЕЙСТВИЯ

РОССИЙСКОЙ ДИПЛОМАТИИ ПО ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЮ 141

А. А. Громыко,

член-корреспондент РАН, главный научный сотрудник Института проблем международной безопасности РАН (Москва), доктор исторических наук, профессор

ДИЛЕММЫ ПЕРЕД РОССИЕЙ

В СОВРЕМЕННЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЛИКТАХ..... 160

В. В. Наумкин,

директор Института востоковедения РАН, заведующий кафедрой региональных проблем факультета мировой политики Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, доктор исторических наук, профессор

ЭТНОПОЛИТИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ

В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ 180

III. ПРИОРИТЕТНЫЕ ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

А. В. Дмитриев,

член-корреспондент РАН, руководитель Центра конфликтологии Отделения общественных наук РАН (Москва), доктор философских наук, профессор

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ 258

В. А. Авксентьев,

директор Института социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН (Ростов-на-Дону), заведующий отделом политологии и конфликтологии, доктор философских наук, профессор

ЭТНИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ 304

Л. Г. Титова,

*профессор кафедры социально-политических теорий
Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова,
доктор политических наук*

**ПОЛИТИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ:
ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА.....321**

В. Н. Шаленко,

*профессор кафедры государственного, муниципального управления
и социальной инженерии Российского государственного социального университета
(Москва), доктор социологических наук*

**ПРЕПОДАВАНИЕ КОНФЛИКТОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ:
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
(Трудовые конфликты)336**

IV. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ**В. Л. Шульц,**

*член-корреспондент РАН, заместитель президента РАН,
директор Центра исследования проблем безопасности РАН,
научный руководитель Высшей школы современных социальных наук
Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова,
доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ*

ПРОБЛЕМЫ КОНСОЛИДАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА390

Н. Н. Кузьмина,

заместитель председателя Федерации Независимых Профсоюзов России

**СОБЛЮДЕНИЕ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ КАК ЗАЛОГ
ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СУЩЕСТВЕННОЙ ЧАСТИ КОНФЛИКТОВ
В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ402**

А. Л. Сафонов,

*заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ,
профессор СПбГУП, доктор экономических наук,
действительный государственный советник РФ 3-го класса*

**СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РАЗВИТИЯ ...414**

Стен-Тофт Петерсен,

*главный специалист Московского бюро
Международной организации труда по связям с профсоюзами*

**90 ЛЕТ РАБОТЫ
ВО ИМЯ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ438**

А. Л. Сафонов, <i>заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ, профессор СПбГУП, доктор экономических наук, действительный государственный советник РФ 3-го класса</i>	
РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА.....	452
А. В. Селиванов, <i>заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ</i>	
СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	473
А. К. Соловьев, <i>начальник департамента актуарных расчетов и стратегического планирования Пенсионного фонда РФ, доктор экономических наук, профессор</i>	
ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА РФ: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ.....	491
Н. В. Жарова, <i>директор Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития РФ</i>	
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	512
Первый набор на факультет конфликтологии 2010 года (200 студентов) — слушатели актов лекций.....	537

КОНФЛИКТОЛОГИ НУЖНЫ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Выпуск сборника лекций, прочитанных известными учеными и практиками на факультете конфликтологии Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов в 2010/11 учебном году, мне представляется весьма полезным не только для учебного процесса, но и для дальнейшего развития системы социального партнерства в России, смягчения социальной напряженности в стране.

Открытие факультета конфликтологии в СПбГУП — важное событие для российских профсоюзов. Ведь конфликтология — одно из самых актуальных, востребованных, «прорывных» направлений современного образования. В жизни каждого человека, предприятия, региона возникают конфликты, требующие урегулирования. Российские профсоюзы выступают за справедливое и цивилизованное разрешение конфликтных ситуаций. В силу существующих противоречий между трудом и капиталом работодатель, да и государство в целом пока мало заинтересованы в улучшении жизненного уровня наемных работников. Коренные цели профсоюзов — защита социально-трудовых прав людей, борьба с социальной несправедливостью. Именно эти принципы всегда исповедовала, исповедует и намерена отстаивать в будущем Федерация Независимых Профсоюзов России.

Современные условия требуют эффективного взаимодействия между государством, бизнесом и обществом, то есть социального партнерства в изначальном смысле этого понятия. Институт социального партнерства — апробированный, принятый на уровне международного сообщества механизм решения важнейших социальных проблем, способствующий справедливому распределению социальной ответственности между государством, бизнесом, работниками и, как следствие, обеспечивающий устойчивый экономический рост и укрепление социальной безопасности каждого человека и страны в целом. В России в настоящее время социальное партнерство постепенно вырастает из механизма разрешения конфликтных ситуаций в способ цивилизованной выработки совместных решений актуальных проблем и стратегии экономического и социального развития. Профсоюзы последовательно выступают за укрепление и развитие системы социального партнерства, в которой видят ключ для консолидации усилий всего общества при решении социально-экономических проблем. Сегодня ФНПР и ее членские организации активно участвуют в разработке программ занятости, предлагают меры по социальной защите работников, осуществляют контроль за соблюдением законодательства

в этой области, неуклонно отстаивают права трудящихся в широком спектре повседневных форм конкретной деятельности.

Однако очевидно, что для решения многих современных задач надо меняться и самим профсоюзам: нам необходимо наращивать эффективность своей деятельности, повышать квалификацию кадров. В связи с этим потребность в специалистах-конфликтологах становится все более насущной. Стране нужны профессионалы, которые могли бы прогнозировать конфликты, предотвращать их, а когда это невозможно — управлять их цивилизованным разрешением.

Хочу отметить, что СПбГУП накопил существенный научный и образовательный потенциал, который способствует подготовке специалистов высокого класса и должен быть использован для решения важной задачи снижения уровня конфликтности в обществе.

У СПбГУП богатая история. Вуз был создан в 1926 году и на протяжении 65 лет являлся учебным заведением ведомственного типа, готовившим по заявкам профсоюзов кадры для учреждений культуры СССР, а также Болгарии, Вьетнама, Лаоса, Монголии и других стран. В 1991 году сложилась новая, качественно иная ситуация. Коллективу вуза необходимо было найти достойный ответ на вызовы времени, начать подготовку специалистов, способных эффективно действовать в новых социальных, политических и экономических условиях. Стояла задача сформировать вуз иного типа. Необходимость создания условий для дальнейшего развития гуманитарного образования, обеспечивающего всестороннее развитие личности и приобщение человека к отечественной и мировой культуре в рыночных социально-экономических условиях, при отсутствии идеологического диктата со стороны власти требовала серьезных перемен. Руководству вуза пришлось одновременно решать множество острых проблем — научно-технических, юридических, экономических, организационных и др.

Сегодня можно констатировать, что коллектив Университета с этими задачами успешно справился. Вуз входит в число лидеров образовательного пространства России, является базовой площадкой Российской академии образования, широко признан в мировом сообществе. В Университете разработана, внедрена и апробирована принципиально новая, передовая культуроцентристская концепция образования, доказавшая на практике свою эффективность. Выпускники, получившие образование в СПбГУП, вносят существенный вклад в установление и совершенствование цивилизованных отношений во всех сферах нашей жизни. Университет обеспечен всеми необходимыми ресурсами для того чтобы на современном уровне осуществлять подготовку конфликтологов как профессионалов XXI века.

С формальной точки зрения факультет обязан вести обучение студентов по существующим государственным программам. В интересах же дела новый в стране факультет должен их одновременно и обновлять. Разумно и естественно, что это обновление начнется с учебного курса «Введение

в специальность», а само это введение осуществляют крупные специалисты в различных областях конфликтологического знания, а также ведущие практики — руководители министерств и ведомств, представители органов власти. Их лекции, собранные под одной обложкой, позволяют увидеть различные грани профессии конфликтолога, определить приоритетные направления научных исследований в данной области, дают возможность каждому из студентов определить свою траекторию дальнейшей подготовки в контексте выбранного жизненного пути.

Хочется пожелать студентам не только успешного старта в учебе, но и максимального развития своего потенциала. Уверен: вы станете именно теми специалистами, которых уже сегодня с нетерпением ждут в системе государственного и муниципального управления, на предприятиях различных форм собственности, в профсоюзных организациях. Пользуясь случаем, желаю успеха и профессуре, педагогам факультета конфликтологии.

В добрый путь!

М. В. Шмаков,
председатель Федерации Независимых Профсоюзов России,
председатель Попечительского совета, почетный профессор СПбГУП

ПЕРВАЯ КНИГА ФАКУЛЬТЕТА КОНФЛИКТОЛОГИИ

Уважаемый читатель! Книга, которую Вы держите в руках, — один из первых зримых результатов открытия в нашем Университете факультета конфликтологии. В ней собраны некоторые из лекций, прочитанных для первого набора студентов по дисциплине «Введение в специальность». Данному изданию предшествовала череда событий, которые с полным основанием можно назвать знаковыми.

Вспоминается 2008 год, который был отмечен в мировой истории как кризисный. Экономический спад, сопутствующие ему конфликты в социально-трудовой и этнополитической сферах проявились во многих странах, в том числе и в России. Благодаря усилиям Правительства РФ и Федерации Независимых Профсоюзов России эти конфликты в нашей стране не приняли деструктивного характера, ситуация все время оставалась под контролем. Однако во второй половине года сложилось вполне отчетливое понимание сложности возникших проблем, нежелательности повторения имевших место конфликтных ситуаций и главное — необходимости на современных научных основах осуществлять изучение, анализ, прогнозирование и управление конфликтами. Это понимание сформировалось на разных уровнях: научного общества, государственного управления, профессиональных союзов и др.

7 октября 2008 года в наш Университет прибыли с визитом Председатель Правительства РФ В. В. Путин и председатель Попечительского совета СПбГУП, председатель ФНПР М. В. Шмаков. В помещении Научной библиотеки им. Д. А. Гранина состоялся обстоятельный разговор с профессурой, аспирантами и студентами по широкому кругу проблем образования, экономики, государственного развития. В числе рассматриваемых вопросов было и создание в СПбГУП факультета конфликтологии. Тогда Владимир Путин дал ряд поручений министерствам и ведомствам по поддержке организации факультета. Итогом этой работы стало Постановление Правительства РФ, согласно которому из бюджета Российской Федерации были выделены средства на обучение за счет государства будущих конфликтологов. Первый набор 176 студентов состоялся летом 2010 года. Конкурс составил 21 человек на место, что позволило отобрать абитуриентов весьма высокого уровня. К нам пришли достойные ребята, нацеленные на серьезную работу по овладению избранной профессией.

В Государственном образовательном стандарте по направлению «Конфликтология» есть курс «Введение в специальность». Его обычно реализуют

в виде краткого описания основных дисциплин образовательной программы. Мы приняли решение сделать этот курс несколько иным, приглашая для чтения лекций известных ученых-конфликтологов, руководителей кафедр конфликтологии и научных центров, осуществляющих мониторинг и изучение конфликтов, представителей органов государственного управления, зарубежных специалистов. Именно их лекции вошли в настоящее издание. Думается, что его ценность — не в систематичности и охвате всех аспектов специальности, а в возможности ощутить пульс жизни, наполняющий смыслом существование профессии конфликтолога.

Пособие включает четыре раздела. В первый, озаглавленный «Теоретико-методологические основы современной конфликтологии», включены лекции академика Российской академии наук, директора Института социально-политических исследований РАН, президента Российской академии социальных наук Г. В. Осипова; заместителя министра здравоохранения и социального развития РФ, профессора СПбГУП А. Л. Сафонова; президента Международной ассоциации конфликтологов, главного редактора научно-практического журнала «Конфликтология» Е. И. Степанова и др.

Второй раздел «Россия и урегулирование современных международных конфликтов» позволяет оценить роль конфликтологии в решении актуальных международных проблем. Здесь представлены выступления первого заместителя министра иностранных дел Российской Федерации А. И. Денисова; главного научного сотрудника Института проблем международной безопасности РАН, доктора исторических наук, профессора А. А. Громыко; директора Института востоковедения РАН, доктора исторических наук, профессора В. В. Наумкина.

Третий раздел «Приоритетные области развития конфликтологической теории» включает лекции, посвященные социальным, политическим, этническим конфликтам. Среди авторов данного раздела — член-корреспондент РАН, руководитель Центра конфликтологии РАН А. В. Дмитриев, директор Института социально-политических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН В. А. Авксентьев и др.

Заключительный раздел «Актуальные проблемы управления конфликтами» содержит лекции специалистов, непосредственно занимающихся вопросами исследования, прогнозирования конфликтов и управления теми социальными сферами, где конфликты могут приобретать ту или иную специфическую форму. Здесь опубликованы лекции заместителя Президента РАН, члена-корреспондента РАН, директора Центра исследования проблем безопасности РАН В. Л. Шульца, заместителя министра здравоохранения и социального развития РФ, профессора СПбГУП А. Л. Сафонова, главного специалиста Московского бюро Международной организации труда по связям с профсоюзами Стена-Тофта Петерсена, заместителя руководителя Федеральной службы по труду и занятости РФ А. В. Селиванова, директора Департамента актуарных расчетов Пенсионного фонда РФ А. К. Соловьева и др.

В конце книги приводится полный список студентов I курса, которые стали слушателями и активными участниками лекций. Это первый набор на первый в мире университетский факультет конфликтологии. На смену данному поколению студенчества придут другие юноши и девушки, но набор 2010 года навсегда останется первым в истории, что, как мне известно, вызывает у наших студентов особую гордость и в то же время накладывает на них немалую ответственность.

Надеюсь, что внимательное и вдумчивое знакомство с данным учебным пособием принесет читателям пользу, станет подспорьем в получении новых знаний о современном мире сложных человеческих отношений.

А. С. Запесоцкий,
*академик и член Президиума Российской академии образования,
ректор СПбГУП, доктор культурологических наук, профессор,
заслуженный деятель науки РФ*

I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Представление автора. Г. В. Осипов

Сегодня в рамках цикла «Избранные лекции Университета» СПбГУП пригласил в гости выдающегося российского ученого, академика Российской академии наук, директора Института социально-политических исследований РАН, президента Российской академии социальных наук, доктора философских наук, профессора Геннадия Васильевича Осипова. Я, еще будучи студентом, учился у Геннадия Васильевича и благодарен судьбе за то, что нам удалось познакомиться.

Несколько слов о нашем госте. Геннадий Васильевич родился 27 июня 1929 года в городе Рузаевка в семье Героя Социалистического Труда, заслуженного деятеля науки, доктора технических наук Василия Тимофеевича Осипова. Геннадий Васильевич является социологом, но сама его биография, его семья представляют собой интересный объект для социологии. В одном интервью наш гость сказал, что история его семьи типична для судьбы многих семей после Октябрьского переворота. Мама Геннадия Васильевича была дворянкой, предки папы — русские крепостные. Отец Геннадия Васильевича начал свой трудовой путь сцепщиком вагонов, а потом возглавил отделение Рязанской железной дороги, воевал в Белоруссии, был награжден орденом Великой Отечественной войны I степени, орденом Красной Звезды. Впоследствии был награжден пятью орденами Ленина за заслуги в профессиональной сфере.

Надо сказать, что Геннадий Васильевич был сыном своего времени, когда было модно посвящать жизнь служению небу. Он поступил в Академию им. Н. Е. Жуковского. Но затем предпочтения сменились, и он поступил в Московский государственный институт международных отношений Министерства иностранных дел СССР, несмотря на огромный конкурс — 50 человек на место. В итоге Геннадий Васильевич окончил вуз по специальности «Юрист-международник».

Важную роль в становлении профессиональной карьеры Г. В. Осипова сыграла встреча с известным человеком — талантливым советским философом Александром Федоровичем Шишкиным, который в то время руководил кафедрой философии. Под влиянием его идей и личности Геннадий Васильевич поступил в аспирантуру, защитил диссертацию на тему «Критика технократического направления в современной буржуазной социологии». Идеи и некоторые наработки диссертации были опубликованы в монографии «Общество и научно-технический прогресс», получившей высокую оценку ведущих российских ученых.

Интересно, что наш гость — академик Осипов — не думал тогда о написании докторской диссертации. Как он вспоминает, на заседании ЦК КПСС, где он, как ученый секретарь Института философии РАН, выступил по какому-то вопросу, маститый академик Ф. В. Константинов, недовольный сутью его выступления, сказал: «Что вы его слушаете? Он даже не доктор наук». Через три месяца Геннадий Васильевич успешно защитил докторскую диссертацию. В 1987 году он был избран членом-корреспондентом Академии наук СССР, в 1991-м — академиком РАН.

Геннадий Васильевич — один из крупнейших ученых-гуманитариев современности, философ и социолог с мировым именем. В 1960-е годы именно с его научными трудами и организаторской деятельностью связаны становление социологии как важной составной части социальных и гуманитарных наук, выработка умения опираться на социологические выводы на практике. Когда я еще был студентом, социология была сведена лишь к методике социальных исследований, как наука в то время не признавалась, в лучшем случае рассматривалась как основа научного коммунизма.

Свою научную деятельность как социолог Геннадий Васильевич начал в ту пору, когда социология в партийно-административном порядке практически была запрещена. Она отождествлялась с историческим материализмом и в этом качестве признавалась философской наукой. Но вопреки непониманию одних и враждебному отношению других Геннадий Васильевич в то сложное время первым поставил вопрос о социологии как самостоятельной науке об обществе и доказал ценность социологического знания. Геннадий Васильевич стал организатором первых конкретных социологических исследований в Советском Союзе, результаты которых были опубликованы в книгах «Рабочий класс и технический прогресс», «Копанка 25 лет спустя». В этих трудах впервые был поставлен вопрос об изучении различных социальных групп внутри как

рабочего класса, так и крестьянства. При участии и под руководством Г. В. Осипова проводились международные социологические исследования рабочего класса и интеллигенции в социалистических странах.

Важнейший этап научной деятельности Геннадия Васильевича — разработка актуальных теоретико-методологических проблем социологии. Большое значение в его научной деятельности имела работа по подготовке и изданию учебников по социологии. «Рабочая книга социолога» под редакцией Осипова стала, по существу, первым учебным пособием по социологии. Книга была переведена на многие иностранные языки. За ней последовало издание ряда учебников и учебных пособий.

Академик Осипов исследует проблемы социальной и социально-политической ситуации в стране, под его руководством и при личном участии из года в год создается социологическая летопись реформирования страны. Геннадий Васильевич — автор более 400 научных работ и 20 монографий по актуальным проблемам философии и социологии. Его труды изданы более чем на 20 иностранных языках. Академик Осипов широко известен не только как автор фундаментальных и прикладных исследований, но и как видный организатор науки, инициатор создания двух институтов — Института конкретных социологических исследований (ныне — Институт социологии РАН) и Института социально-политических исследований РАН. В течение многих лет он успешно возглавляет коллектив последнего. Совместно с академиками Н. П. Федосеевым и Ю. Н. Францевым Геннадий Васильевич выступил основателем Советской социологической ассоциации и стал ее вице-президентом, а впоследствии — президентом.

В настоящее время Г. В. Осипов — почетный президент Российской социологической ассоциации. Дважды избирался членом Исполнительного комитета Международной социологической ассоциации. Академик Осипов и сейчас ведет большую организационно-научную деятельность: является членом бюро и заместителем руководителя секции философии, социологии, психологии и права Отделения общественных наук РАН, членом президиума Научного совета при Совете безопасности Российской Федерации.

Он стал основателем первого социологического журнала, который в течение ряда лет (начиная с 1967 г.) выходил под названием «Социальные исследования», организатором журнала «Наука. Политика. Предпринимательство» (с 2005 г. журнал выходит под названием

«Наука. Культура. Общество»), одним из инициаторов создания журнала «Евразия».

В своих интервью академик Осипов, обращаясь к молодым ученым, напоминает, что если общество хочет выжить в трудных условиях XXI века, оно должно заниматься социологией и признать ее определяющую роль в современном мире.

Научная и общественная деятельность Геннадия Васильевича отмечена государственными наградами. Он удостоен ордена Дружбы, ордена Почета и ордена «За заслуги перед Отечеством» IV степени. Награжден Русской православной церковью орденом Даниила Московского II степени. За фундаментальные социологические исследования: «Социология и политика», «Социология и социальное мифотворчество», «Социальное мифотворчество и социальная практика» — Президиум РАН в 2005 году присудил академику Геннадию Васильевичу Осипову Золотую медаль им. М. М. Сперанского.

Г. М. Бирженюк,
*декан факультета конфликтологии,
заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП,
доктор культурологии, профессор*

Г. В. Осипов,

*академик РАН, директор Института социально-политических исследований
РАН (Москва), президент Российской академии социальных наук,
доктор философских наук, профессор*

ГЕНЕЗИС НАЦИОНАЛЬНЫХ И МЕЖНАЦИОНАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ¹

Уважаемые коллеги! Я думаю, что имею право вас так называть, потому что вы вступили на трудный путь социологической науки, которая призвана решать проблемы не только российского общества, но и международного сообщества. У вас впереди — интересная, но тяжелая работа, которая нужна человечеству, нашей цивилизации. Мне очень приятно встречаться с молодежью, со студентами, видеть лица молодых людей, которые будут строить будущее нашей страны и решать проблемы, связанные с сохранением нашей цивилизации.

На сегодняшней лекции я не ограничусь только заявленной темой, которая носит узкий характер. Социология в течение более чем 50 лет была запрещена, объявлена лженаукой, и социологи подвергались серьезным репрессиям. На место социологии, поскольку свято место пусто не бывает, пришла философия, которая стала решать проблемы методом проб и ошибок. То есть когда обсуждают и принимают определенный закон, никто не знает, не просчитывает, как он будет работать, каковы его последствия. И в результате получается, что с принятием одного закона возникают новые проблемы, для их решения принимается другой закон, — и так до бесконечности. В своей лекции я хочу рассказать о том, почему в свое время социология была запрещена. Я должен сказать, что и современные власти (не только в нашей стране, но и в других государствах) опасаются, а иногда и негативно

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 13 ноября 2010 года.

относятся к социологии. Я постараюсь ответить на вопрос, почему это происходит.

Быть социологом — значит не только открывать закономерности развития общества, их исследовать, но и стараться на основе этого познания изменить общество и отношение к человеку с позиций гуманизма, великих целей. XXI век — это век социальных и гуманитарных наук. Имеющаяся сейчас социальная реальность не дана сверху, она является результатом деятельности человека. Современная социальная реальность породила целый ряд конфликтов, конфликтных ситуаций, которые могут взорвать не только Россию, но и все современное общество. Принимаются определенные решения, законы, на основе которых создается или изменяется социальная реальность, которая начинает действовать по объективным законам на основе принятия субъективных решений. И в результате эта ситуация (в зависимости от того, научно, ненаучно или с каких-то других позиций были приняты законы) начинает функционировать, порождая добро или зло.

Всем известна знаменитая фраза Виктора Степановича Черномырдина: «Хотели как лучше, а получилось как всегда». К сожалению, этот тезис можно дополнить: хотели как лучше, а получилось намного хуже. Это действительно так. Почему так происходит? Потому что все последствия принимаемых законов, решений заранее не изучаются, не планируются. В качестве примера можно привести фразу бывшего губернатора Екатеринбурга: «Я занимаюсь реформированием, не задумываясь о последствиях». В результате действий людей, главным образом из властных структур, возникают ситуации, которые порождают конфликты.

Конфликты, которые существуют в обществе, — это не изначально присущая обществу данность, а результат действий людей, которые на основе своих решений создают ту или иную ситуацию в стране или в международном масштабе. Поэтому изменить ситуацию, смягчить или устранить конфликты можно только в результате деятельности людей, опирающейся на научные знания: необходимо изучить, как возникла данная социальная реальность, какие тенденции — позитивные или негативные — она порождает, как нужно изменить эту социальную реальность, чтобы она соответствовала интересам человека и общества.

Вы учитесь в Гуманитарном университете, и вам предстоит решать эти великие гуманитарные задачи. Общество развивается не по сверху

заданным законам или абсолютным идеям — оно есть результат деятельности человека. И в зависимости от того, какие цели преследует человек (сознательно или несознательно), на основе каких ценностных ориентаций он принимает решения, зависит судьба людей, которые живут в данном обществе или — шире — в международном сообществе.

К сожалению, сейчас та социальная реальность, которая сложилась и в нашей стране, и в международном сообществе, чревата целым рядом серьезных социальных, национальных и межнациональных конфликтов. В результате общество, современная цивилизация подошли к той черте, когда надо качественно менять управление обществом, управление социальными процессами в целях устранения тех конфликтов, которые могут разрушить как национальное общество, так и современную цивилизацию. Конечно, конфликтов может быть много, они могут носить различный характер, но в лекции я остановлюсь на социальных конфликтах, их генезисе, причинах их формирования.

В основу современной социальной реальности в настоящее время заложены четыре важнейшие сферы — это социальная сфера, техносфера, альбиосфера (то есть сфера неживой природы), биологическая сфера. Первые две полностью созданы человеком, человеческим разумом. Вне деятельности человека не было бы ни социальной сферы, ни техносферы. Что касается двух последних сфер, то они трансформированы человеком настолько, что сейчас тоже в значительной степени несут социальный характер.

Например, альбиосфера. На сегодняшний день безудержное выкачивание нефти, газа, парниковые эффекты привели к потеплению климата, которое, в свою очередь, может высвободить огромные массы метана, находящиеся в Карибском море, в результате чего человечеству нечем будет дышать, и оно начнет вымирать. Неконтролируемая вырубка лесов, которая осуществляется человеком, может привести к сокращению выделения кислорода на планете. Примерно 25 % кислорода на планете обеспечивают леса Сибири. Вырубка лесов, эксплуатация лесных массивов может привести к сокращению выделения кислорода. И если эта тенденция будет продолжаться, то, может быть, через 15–25 лет нам придется ходить в масках — кислорода не будет хватать. Отношение к органической и неорганической природе должно контролироваться, чтобы избежать конфликтов, которые могут воз-

никнуть между этими сферами и человеком. Если взять техносферу, то сейчас та техника, которая производится в области нанотехнологий, водородной, ядерной энергии, тоже может привести к печальным последствиям.

То есть речь идет о том, что все четыре сферы лежат в основе социальной реальности, и на современном этапе они находятся в известных конфликтных отношениях между собой. Кроме того, каждая из этих сфер таит в себе определенные конфликты и противоречия. Все, что нас окружает, будь то идеология, мораль, нравственность, живая или неживая природа, создано человеком. В связи с тем, что эти сферы созданы человеком без учета тех последствий, которые они могут оказать на него, человек оказывается под дамокловым мечом самоуничтожения.

Поэтому на молодых ученых, призванных познавать действительность и предотвращать те конфликты, которые могут привести к трагическим последствиям, лежит большая ответственность. Регулирование, изучение и изменение социальной реальности и факторов, входящих в систему социальной реальности с точки зрения предотвращения возможных конфликтов, которые могут разрушать человека нравственно, физически, социально, — это важнейшая задача науки, и в первую очередь социологии. В данном случае речь идет о том, чтобы сознательно управлять процессами, и в этом главную роль играют социальные и гуманитарные науки. То, что XXI век является веком социальных и гуманитарных наук, — не красивая фраза, а жестокая реальность. Если не будут изучаться действия человека, властных структур, системы управления современным обществом как в национальном, так и в межнациональном аспектах, то конфликты будут разрастаться, угрожая человечеству, человеческой личности, нарушая и разрушая социальные связи.

Сейчас существуют четыре концепции, которые пытаются объяснить генезис, или источник становления конфликтов. Это известная теория классов и классовой борьбы Карла Маркса. Как показала современность, эта теория в настоящее время не выдерживает критики. Согласно данной теории в результате борьбы к власти приходит диктатура пролетариата, рабочий класс и т. д. Но события в Польше показали, что источником конфликта и разрушения сложившейся системы выступал именно рабочий класс. Это наглядное опровержение теории.

Существует концепция Ральфа Дарендорфа, который считает, что конфликты перманентно присущи человеческому обществу и что человеческое общество не может существовать вне конфликтов. Он говорит о конфликтах различных социальных групп. Между этими группами перманентно происходят борьба, конфликты, и разрешение этих конфликтов приводит к развитию человечества.

К концепции английского социолога Ральфа Дарендорфа в известной степени примыкает концепция другого социолога — Льюиса Козера, который по существу, но с определенными оговорками придерживается концепции Ральфа Дарендорфа. Они являются основоположниками современной теории конфликтов. И как ни странно, новой теории конфликтов придерживаются некоторые наши коммунисты. Вместо теории классов и классовой борьбы они сейчас говорят о конфликте цивилизаций: дескать, будет происходить бесконечная борьба цивилизаций за господство над миром. В частности, идет спекуляция на этих тенденциях, на мусульманских тенденциях и т. п.

В основе различных религий — христианской, мусульманской и других — заложены высокие принципы: сохранение человека, человеческой жизни, нормальное поведение людей. И сейчас создаются школы, которые пытаются выявить не конфликты, не противоречия между различными конфессиями, которые часто являются надуманными, а те общие принципы — нравственные, духовные, на которых основываются все конфессии.

Все эти теории — Карла Маркса и его последователей-коммунистов, Ральфа Дарендорфа, Льюиса Козера — абсолютизируют конфликты, считают, что конфликты перманентно присущи человеческому обществу. А чем это чревато — уже известно. Но общество не может развиваться только на основе конфликтов. В результате изменения ситуации, социальной реальности возникают другие, более серьезные конфликты, появляются группы людей, которые используют эти конфликты для разжигания розни, противостояния между разными людьми и различными нациями.

Отсюда — из абсолютизации конфликтов — возникает определенный парадокс: конфликты возникают как бы сами по себе, перманентно присущи обществу, обрушиваются на человека и общество как стихийные силы, а человек тут не при чем. Все это создано человеком во вненаучных, стихийных, сознательных, гуманитарных и прочих целях, но без научного обоснования тех решений, которые приводят

к конфликтным ситуациям. Причем этой концепции придерживаются и многие российские — и бывшие, и настоящие — руководители. Например, научный руководитель Высшей школы экономики Е. Ясин, оценивая кризисные ситуации, говорит о том, что властные структуры, человек здесь не при чем, это стечение обстоятельств.

Но возникает вопрос: кто создал эти обстоятельства? Бог, абсолютная идея? Эти обстоятельства создали люди на основе тех действий, которые они совершали, и главным образом — на основе метода проб и ошибок. Следовательно, главная проблема — это изучение мотивации, целей, ценностных ориентаций, социальных установок тех групп людей, которые создают ту или иную ситуацию. Ситуация должна складываться в интересах человека, общества, его нравственного и духовного развития, материального обеспечения его и общества.

Например, кризис. Его пытаются объяснить следующим образом: кризис будет перманентно возникать через какие-то промежутки времени. Значит, человечество обречено? А в чем системность кризиса? В определенной политике, которая затрагивает определенные международные проблемы отдельных стран. Скажем, доллар, который сейчас является мировой валютой, ничем не обеспечен. В России сейчас принимается с поправками Лесной кодекс. Представим, что в соответствии с этим кодексом леса поступят в частную собственность, возможно, они даже могут стать объектом продажи иностранцам. И если Соединенные Штаты Америки напечатают несколько триллионов бумажек (стоимость производства которых обойдется в миллион долларов), то скупят все наши леса за бумажки. Это практический пример.

Часто говорят о помощи Англии и Соединенных Штатов Америки Советскому Союзу в период Великой Отечественной войны, когда они нам поставляли оружие, продовольствие. Но они за эту помощь брали не доллары, а золото. Речь идет о том, что если мы должны что-то продавать, допускать иностранный капитал, то в основе должен лежать не доллар, а золото. Ведь Хрущев, реализуя свою преступную сельскохозяйственную политику, разрушившую сельское хозяйство (за что вообще следовало бы с позиций судебного решения избрать в качестве наказания высшую меру), стал закупать зерно за границей не за доллары и фунты стерлингов, а все за то же золото. А мы сейчас продаем наши богатства, наши предприятия за доллары, за бумажки!

Следовательно, все, что нас окружает, есть социальная реальность, которая, я подчеркиваю это, не дана сверху, а является результатом

человеческой деятельности. Значит, для того чтобы человеческая деятельность «работала» на человека и общество, надо изменить мотивы, цели, задачи, ценностные ориентации, социальные установки людей, принимающих решения. Но как это сделать? Только на основе внедрения научных принципов, которые лежат в основе социальных наук и гуманитарного знания. Резюмируя, еще раз повторю: все конфликты и конфликтные ситуации порождены и существуют в межнациональных и национальных отношениях не как нечто, данное обществу сверху, а как результат деятельности человека, в первую очередь властных структур, которые принимают социально значимые решения.

Здесь можно говорить об одном существенном конфликте — между властными структурами и обществом. Властные структуры — это государственные структуры. Можно провести параллель — общество и государство существуют отдельно. Если рассматривать эту оппозицию с точки зрения науки, то государство — это инструмент общества в решении проблем общества и человека. Сейчас, к сожалению, люди, которые занимаются государственной деятельностью, получая определенные привилегии, начинают принимать решения, которые противоречат общественному мнению. То есть получается, что общество породило ту систему, которая часто начинает работать против него.

Нам, социологам, приходится предотвращать принятие ряда решений. Но для того чтобы эти решения камуфлировать, их называют непопулярными. Например, во имя чего или кого был принят закон об обязательном страховании автогражданской ответственности? В интересах страховых компаний. Страховые компании получают большие прибыли. По нашим исследованиям, примерно 50 % людей, которые так или иначе были вовлечены в дорожно-транспортные происшествия, предпочитают платить деньги, сами ремонтировать машины, чтобы не связываться с этой бюрократической системой. С огромным трудом удалось предотвратить принятие закона об обязательном страховании жилья. Этот закон вновь принес бы колоссальные прибыли страховым компаниям.

Еще один пример. Встал вопрос о налоге на роскошь. Социологи сказали, что нужно принять этот закон, но в три этапа. На первом этапе введем большой налог на роскошь в виде собственности за границей, счетов, которые превышают 1 млн 500 тыс. долларов и тоже находятся за границей. Как только мы об этом сказали, о законе перестали

говорить. В качестве примеров можно привести целый ряд других законов.

Существуют определенные противоречия между обществом и государственными структурами, которые должны выполнять волю общества. Согласно последним социологическим репрезентативным опросам оказывается, что престиж, популярность Госдумы, Федерального собрания, правительства, Администрации президента не выходят за пределы 15 %. Это определенный конфликт, который постепенно разрастается. И если этот конфликт не урегулировать с позиции возвращения к той системе, которая должна реально функционировать, то есть государство должно решать проблемы общества, он может закончиться трагически. Мы постоянно исследуем и информируем власть об этом. Но, к сожалению, никаких решений не принимается.

Далее, если вернуться к прежним этапам развития нашей страны, то на заре перестройки мы предупреждали наше руководство о том, что принятый курс перестройки и реформирования является антинациональным, он приведет к распаду нашей системы, к дальнейшим конфликтам, трагическим ситуациям. Социологами после начала перестройки были зафиксированы примерно 24 конфликтные ситуации, связанные с ростом социального неравенства, превышением смертности над рождаемостью, ростом организованной преступности, количества самоубийств, наркомании. Все это фиксировалось в цифровых показателях. За точку отсчета был взят 1988 год. И обнаружили негативные тенденции. Мы об этом предупреждали и президента России (в частности, и я выступал с докладом по этим вопросам на одной из секций Совета безопасности РФ), но решения не принимались. И что мы имеем в результате? — Качественный скачок, переход от одной общественной структуры к другой социальной структуре. От структуры, которая содержала массу ошибок, но все-таки ставила проблемы личности, общества, преодоления многих негативных последствий, сейчас мы пришли к совершенно другой структуре, уже имманентно порождающей целый ряд конфликтов, противоречий и создавшей ту порождающую конфликты социальную реальность, которую мы сейчас наблюдаем.

Тогда мы проводили исследования в условиях советского режима. В настоящее время исследования показывают качественно негативные тенденции, которые постоянно увеличиваются. Прежде всего это сырьевая ориентация экономики, которая часто прикрывается тезисами,

что сырьевые ресурсы России неисчерпаемы. Но должен сказать, основываясь на подсчетах, что если нефть будет добываться в том же объеме, что и сейчас, то через 22 года нефти в России не будет. Можно представить себе, какой возникнет конфликт. Далее: увеличивается противопоставление бедного и богатого населения страны. Конечно, российский народ не обладает чувством озлобленности по отношению к богатым людям и т. д. Но следует указать на колоссальность этих различий. Если в период советской власти мы констатировали разницу в доходах 1 к 13–14, то сейчас эта разница в доходах составляет 1 к 100, 150. (Я имею в виду только доходы, а не собственность и т. п.) Растет безработица, особенно в наших закавказских республиках. Наблюдается рост организованной преступности, наркомании, алкоголизма, самоубийств и других негативных явлений. И все конфликтные ситуации воздействуют на человека, на наше поколение.

Все понимают, что и почему происходит. В результате с помощью продажных (извиняюсь за грубую формулировку) средств массовой информации происходит воздействие на нашу молодежь, идет деградация человека: физическая, нравственная. Все это надо предотвратить. И вновь это не результат действия какой-то внешней силы, а результат нашей деятельности, деятельности человека. В основе управления нашим обществом и международным сообществом до сих пор лежит метод проб и ошибок. Сейчас этот метод в виде такого понятия, как «дискурс», чуть ли не возводится в абсолюте.

Можно собрать 10, 20, 30 крупных специалистов, уважаемых людей, которые могут сказать, как надо поступать. Но если в результате будет принято решение, то оно может сработать против общества, против человека. Следовательно, любое решение должно приниматься не с позиции метода проб и ошибок, не с позиции дискурса, обсуждения. В настоящее время проходит много обсуждений, в решении серьезных проблем принимают участие дилетанты, люди, которые не обладают знаниями, не владеют ситуацией. Это, как говорится, выпускание пара из котла. Любое решение должно быть научно обосновано с точки зрения его социальных последствий. И тут возникает несколько серьезных проблем.

Я начал свое выступление с положения о том, что XXI век — это век социальных и гуманитарных наук. Сейчас складывается новая теория, которая лежит в основе понимания современного развития. На основе этой теории можно изучать и предотвращать конфликты путем

изменения социальной реальности, которая нас окружает. Эта теория носит название коэволюции. Ее императивами являются две области знания — знание социальное и гуманитарное. Ведь вопрос о том, каким быть обществу, решается не монетными законами. Марксизм пришел к выводу о том, что развитие всемирного общества в результате классовой борьбы неизбежно порождает социализм, социалистическое общество. Основным тезис марксизма заключался в том, что он соединил исследования общества с достижением основной цели развития общества — социализма.

Общество создается людьми на основе их решений. И для того, чтобы общество развивалось в интересах самого человека, ради сохранения и развития социальных связей должна быть определена стратегическая цель общества. К сожалению, сейчас у российского общества такая цель отсутствует. Она определяется не на основе конкретных исследований, а на основе гуманитарного знания. В основе лежит гуманитарное знание — философское, теологическое, и, кроме того, часть гуманитарного знания, которая носит научный характер (экология, лингвистика и целый ряд других наук). И поэтому вы четко должны представлять, для чего пришли в этот Университет, который должен давать гуманитарное знание. На основе этого знания определяются цели существования общества во имя самого общества, его прогрессивного развития. Прежде всего обосновывается цель.

Вторым императивом коэволюционной теории является социальное знание. Социальное знание определяет проблему, средства решения этой проблемы с позиций заданной цели. То есть все программы, решения, которые принимаются, должны носить целевой характер. Нельзя принять программу, выделить определенную сумму денег на развитие нанотехнологий или другой проблемы. Должна быть поставлена задача: деньги выделяются для решения проблемы, и ее решение будет иметь определенное значение для человека и общества. Это важная проблема. Это должно быть не голословно, а математически обосновано с учетом тех исследований, которые проводят социальные науки. То есть цель формулируется на основе гуманитарного знания. Решение проблемы — это дело социальных наук.

Рассмотрим, например, такую проблему, как преступность, терроризм. Необходимо решать проблему терроризма на Северном Кавказе. По этому поводу принимается ряд различных решений. Но только в Чечне — 320 тыс. безработных трудоспособного возраста. Чем они

будут заниматься? Как они будут жить? Следовательно, встает вопрос о том, как решить проблему безработицы, которая сложилась в национальных республиках и отдельных регионах страны. Потому что безработица порождает преступность, миграцию, которая, в свою очередь, порождает преступность. Кто может решить этот вопрос? Ставится цель, определяются средства решения этой проблемы. Нам приходилось исследовать причины возникновения террористических банд. Причина — в том, что человеку некуда деваться: ему надо жить, что-то получать, и ему за терроризм платят определенные средства из-за рубежа. Другая проблема — безработица, особенно в регионах за Уралом. Если исследовать регионы, то мы увидим, что за Уралом сильно прогрессируют наркомания, алкоголизм среди молодежи. Почему? Потому что молодежь не находит себе работу, применение.

Наука должна ставить проблему, обозначать решение этой проблемы. Другой вопрос связан с тем, что в России смертность до сих пор превышает рождаемость. Этим начинают спекулировать наши оппоненты, что, дескать, Россия, русский народ вырождается, в результате это предопределяет распад Российского государства. Проведенные исследования констатируют, что многие женщины и их мужья связывают проблему бездетности с социальной ситуацией, которая сложилась в стране. Они говорят о том, что не смогут прокормить свою семью, а также о том, кем станет их ребенок, если отмечается рост таких негативных явлений, как наркомания, алкоголизм; общество не имеет цели, во имя которой оно существует и функционирует. Это говорят даже простые люди. То есть вновь возникает конфликтная ситуация. Как ее можно решить? На основе целеполагания и социальных наук. Конфликтов много, и их надо регулировать. Если они не будут решаться, то ситуация в стране будет обостряться.

Если говорить о межнациональных конфликтах, то сейчас сложилась как бы конфликтная ситуация между Соединенными Штатами Америки и Россией (она еще не снята как конфликтная, несмотря на то что говорят о партнерстве). Но США и Россия — это две самодостаточные страны. У этих стран есть все для того, чтобы они развивались на основе собственных сырьевых ресурсов и собственного человеческого потенциала. В современном мире сложилась следующая ситуация: в Европе и на других континентах были построены заводы, дома, которые требуют топлива. Но в Европе нет сырья. Некоторые страны, ставшие независимыми после развала Советского Союза

(надо более точно использовать термин: не распад, а развал, потому что Советский Союз был развален), привыкли жить за счет средств и ресурсов, которые имеются в России. И сейчас многие страны пытаются спекулировать на возможных противоречиях, а иногда и конфликтах между США и Россией с тем, чтобы получить от американцев политическую выгоду в виде определенной защиты, а от России — сырьевые ресурсы по сниженным ценам и т. д. В настоящее время в возникновении конфликтных ситуаций решающую роль играют третьи страны, в которых ощущается недостаток сырья, ресурсов. Например, ситуация с Грузией. В возникший военный конфликт Грузии с Абхазией и Южной Осетией Россия была вынуждена вмешаться, сейчас вмешиваются и США. И неизвестно, чем это может закончиться.

Следовательно, надо, наконец, признать, что двумя системообразующими странами, диктующими социальный порядок в мире, являются Соединенные Штаты Америки и Россия. Остальные страны должны развиваться, но все должно осуществляться на определенных принципах.

Теперь несколько слов о тех науках, новых системах научного знания, которые вам предстоит изучать и которые включены в систему изменения современной социальной ситуации, конфликтной ситуации, в решение современных конфликтных проблем. Это экономика, социология знания и экономика знания. Социология знания и социальные науки, связанные с ней, обосновывают пути движения к определенной цели и дают математические научные обоснования того, что эта цель будет достигнута; кроме того, ставят вопрос об ответственности тех лиц, которые включены в реализацию данной цели. То есть наука предлагает принципы, определяя необходимые средства, но здесь действуют уже другие силы, а не ученые. Речь идет о цели, соответствующей интересам человека, общества.

Экономика знания обосновывает экономическую сторону принимаемых решений или возможных научных открытий. Известный парадокс — в нашей стране было сделано много открытий, но они рассматривались как бы сами по себе. Скажем, большой вклад в развитие информационных систем внес академик Котельников. Еще в 1930-х годах его открытие в нашей стране использовалось в военных целях, но не было оценено по достоинству. На его открытии зарубежные фирмы заработали миллиарды долларов. И только за 6 месяцев до смерти Котельникова (в 2005 г.) по инициативе немецких

ученых был поставлен вопрос о награждении его высшей государственной наградой России.

Мобильные телефоны основаны на открытии великого ленинградского ученого — Жореса Ивановича Алферова. Сколько мы на этом заработали? Ему вручили Нобелевскую премию. Но суть заключается в том, что на этом открытии были заработаны триллионы долларов. Иными словами, экономика знания призвана к тому, чтобы оценивать возможную экономическую эффективность использования открытий, которые делаются учеными. Сейчас поставлен вопрос (по этому поводу мы делали несколько докладов на Научном совете при Совете безопасности РФ и на Президиуме Российской академии наук) о включении социального и гуманитарного знания в систему научного управления обществом. Пока это игнорируется. Но все, кто овладеет вершинами этого знания как ученые, как специалисты, как люди, готовые, в свою очередь, специалистов, будут включены в научную систему управления современным обществом во имя решения задач коммунизации человеческих отношений, человеческого общества. Это, конечно, займет определенное время. Без социологических, шире — гуманитарных знаний человечество обречено.

Таким образом, мне хотелось бы еще раз подчеркнуть: вы поступили на факультет конфликтологии, надеюсь, с осознанием цели, во имя которой вы это сделали. Ваша деятельность должна иметь две отправные точки — это получение серьезного знания и использование этого знания в целях изменения той ситуации, которая складывается в результате ошибочных, ненаучных методов управления обществом. Я думаю, многие из вас получают необходимые знания и с честью реализуют их на практике.

В мире сейчас сложился целый ряд новых социально-экономических реалий, которые требуют нового осмысления и отвергают старые догмы, учения. Я в своей лекции рассказал о новых теориях — теории коэволюции, экономики знания, социологии знания, социальном менеджменте и многом другом. Это новые социальные знания. Но, к сожалению, часто составляются определенные стандарты преподавания, которые являются обязательными, их соблюдение контролируется Министерством науки и образования. Но представьте себе, если бы такие стандарты были установлены раньше, то не было бы многих ученых, скажем, Ключевского, который читал блестящие лекции по истории России. Поэтому мы сейчас разрабатываем новые стандарты.

Как известно, Московскому государственному университету и Санкт-Петербургскому государственному университету дано право на собственные стандарты. В настоящее время в Московском государственном университете (я там руковожу Высшей школой современных социальных наук) мы разрабатываем новые стандарты, которые включают новые научные дисциплины в области социологического знания, социальных наук. Замечательно, что вы имеете возможность слушать лекции прекрасных профессоров, преподавателей, которые работают в этом университете. Но в то же время вы должны быть в курсе того, что происходит в современных социальных науках, в социальном знании. И лекции должны составлять примерно одну десятую часть ваших занятий. Кроме того, в настоящее время нужно серьезно изучать компьютерные программы и иностранные языки, поскольку знания развиваются в основном на двух языках — русском и английском. Благодарю за внимание.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

— *Уважаемый Геннадий Васильевич, спасибо за интересную лекцию. Скажите, пожалуйста, какую роль играют национальные факторы в возникновении и предотвращении конфликтов?* (вопрос из зала)

— Я уже говорил о том, что по форме конфликты могут быть разными. И поэтому те действия, которые должны предприниматься для предотвращения конфликтов, тоже могут быть различными. Сейчас часто в целях ликвидации конфликтов и конфликтных ситуаций принимаются силовые решения. Я считаю, что эти решения, устраняя один конфликт, порождают несколько других. Сегодняшняя лекция была посвящена тому, как предотвращать конфликты. Конфликты заложены в тех решениях, которые принимаются властными структурами и имеют общенациональный и межгосударственный характер. То есть эти решения должны быть научно обоснованы с точки зрения их возможных последствий. Я считаю, что в основе предотвращения конфликтов лежат научные знания, их изучение и изменение социальной действительности. Пока не будут изменены социальная действительность, которая порождает конфликты, и действия властных структур,

принимающих решения, которые порождают конфликты, мы ничего не сможем сделать.

— *Геннадий Васильевич, какой опыт Российской империи в области национальной политики мог бы быть полезен современной России в контексте урегулирования межнациональных конфликтов?* (вопрос из зала)

— Это очень серьезный вопрос, и я на нем остановлюсь более подробно. У нас есть специальное подразделение (Объединенный центр северокавказских исследований), которое занимается изучением конфликтных ситуаций в ряде республик Кавказа. Мы изучали положение Чеченской Республики с самого начала возникновения там конфликта. Нам известен генезис этого конфликта. Кроме того, мы приложили много усилий для того, чтобы урегулировать этот конфликт. Мы разработали программу для Ахмата Кадырова, отца нынешнего президента Чечни, который, кстати, в нашем институте защищал кандидатскую диссертацию по проблемам преодоления конфликтов в Чеченской Республике.

В начале перестройки Чеченская Республика была самым спокойным регионом России. Большинство чеченцев голосовали за сохранение Советского Союза. Но в нашей верховной власти сложилась определенная ситуация. Дудаева, который был преданным коммунистом, перебросили в Чеченскую Республику для свержения Верховного совета. И начали раздувать этот конфликт в интересах целого ряда наших коммерческих структур, связанных с эксплуатацией богатств Чечни. Когда мы беседовали с Ахматом Кадыровым, он говорил о том, что те средства, которые выделяются Чечне федеральным правительством, конечно, могли бы решить многие проблемы, но, к сожалению, происходит так: в Москве проводится тендер, выигрывает та или иная компания, которая приезжает, закладывает фундамент дома, предприятия, после этого фундамент взрывают, и никаких денег мы не получаем. Он говорил, что ему лично «не нужно ни копейки, ни рубля...» Дудаев имел убеждения, сперва он объявил джихад России, однако потом понял, что сделал глупость. Но если бы мы не утратили связь с ним, то можно было бы исправить ситуацию.

Межнациональные конфликты на Северном Кавказе в значительной степени поддерживаются внешним миром — Саудовской Аравией

и другими странами, не без участия США, которые субсидируют националистические элементы, раздувающие эти конфликты, спекулирующие на положении определенной части населения. И когда мы проводили исследования в тот период, пока там был Дудаев, ситуация была несколько иной. Дудаев постоянно добивался встречи с президентом России Ельциным, который его не принимал. Дудаев предлагал программу, которая могла бы решить конфликты в Чечне, но Ельцин ответил, что это не его уровень. И как результат — началась спровоцированная деятелями его властных структур чеченская война. Кроме того, сыграл свою роль еще целый ряд факторов. И когда Дудаеву дали полное послабление, началась чеченская война.

Другой пример — Дагестан. У нашего института есть отделение, которое осуществляет свою деятельность в этой республике. В течение последних пяти лет по телевидению муссировалась информация о том, что Дагестан взорвется. То есть наше телевидение по заданию определенных кругов раздувало проблему возможного конфликта в Дагестане. Пока президентом был Р. Аушев, который тоже является членом нашей Академии социальных наук, он сдерживал ситуацию. Он говорил: «Во время моего руководства никаких конфликтов в Дагестане не будет». Когда Басаев вторгся в Дагестан, то муллы надели военную форму и стали спасать единство России. Дагестан — это не Чечня. В Дагестане сейчас на 10 тыс. человек приходится в два раза больше специалистов с высшим образованием, чем в России. На каждые 10 тыс. человек доходов больше, чем в России. Следовательно, многие проблемы зависят от того, как и кем проводится политика, в чьих интересах.

К сожалению, часто в тех конфликтных ситуациях, которые создаются, замешаны местные инфраструктуры, элитные структуры. Когда началась перестройка, был развален Советский Союз. Он был развален потому, что была принята определенная программа развала СССР. Были выделены определенные средства, создана «пятая колонна» внутри Советского Союза, членов которой сейчас мы можем назвать поименно. Когда начался развал Советского Союза, некоторые местные региональные руководители переименовали себя в президенты. Что такое президент? — Это неограниченная власть человека над данным сообществом на данной территории. Если взять Екатеринбург, то «РусАл» даже начал выпускать местную валюту под названием «сибирский доллар». О чем это свидетельствует? Виновниками конфлик-

тов являются не абстракции, а конкретные люди, которые, во-первых, создают конфликтную ситуацию, а во-вторых, используют ее в своих интересах. Не может быть законов калужских, дагестанских и прочих, а должны быть четкие федеральные законы, которые обязаны соблюдать все. Но при этом мы выступаем за то, чтобы соблюдались национальные традиции, обычаи.

К чему в свое время привело создание колониальной системы в современном мире? Англия, Франция владели большими колониями. Американцы сейчас пытаются навязать свою систему ценностей всему миру. Но какие процессы происходят в результате этого? С одной стороны, резкое противодействие американской политике со стороны бывших колониальных стран и других государств, главным образом мусульманского мира, а с другой стороны, большое проникновение населения Африки в Европу. Только в Германии за последние годы было построено 300 мечетей. Во Франции сейчас около 3 тыс. мечетей. По нашим подсчетам, примерно к 2025 году Франция будет мусульманской страной, как и Англия. Эта ситуация чревата конфликтами. Раньше миру навязывались европейский и американский образцы жизни. Но люди жили, следуя своим традициям, обычаям, не нужно было ломать эти традиции. Их все-таки сломали, и сейчас население многих бывших колониальных стран хочет жить, как большинство европейцев. А для того чтобы жить так как европейцы или жители развитых стран, нужны ресурсы. Но если поднять уровень жизни населения многих бывших колониальных латиноамериканских стран до уровня развитых государств, то сырьевые богатства мира будут исчерпаны в ближайшие 10 лет.

Представление автора. А. Л. Сафонов

Уважаемые коллеги! Сегодня у нас в гостях Александр Львович Сафонов — заместитель министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации, известный государственный и общественный деятель, доктор экономических наук, профессор.

Александр Львович родился 10 марта 1963 года в Москве. Он принадлежит к плеяде молодых политиков, которым сегодня Президент и Правительство России доверяют управление страной. В 1985 году окончил экономический факультет Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, затем — аспирантуру по кафедре политической экономии экономического факультета МГУ. В 1989 году защитил кандидатскую диссертацию по теме «Ценовая и неценовая монополистическая конкуренция в условиях научно-технической революции».

Этот факт из биографии нашего гостя дает повод для размышлений: студенты, которые хотят достичь профессиональных высот, обеспечить быстрый карьерный рост по окончании вуза, должны задать именно такие темпы собственного развития: завершив обучение в вузе, стремиться в короткое время защитить кандидатскую диссертацию.

В 2000 году Александр Львович защитил докторскую диссертацию в Институте труда Министерства труда и социального развития Российской Федерации по теме «Совершенствование методологии решения кадровых и социально-трудовых проблем на предприятиях, находящихся в кризисной ситуации».

За 15 лет наш гость прошел путь от вузовской скамьи до защиты докторской диссертации.

Карьера Александра Львовича началась в 1990 году. В 1990–1992 годах он — ведущий, главный специалист Управления уровня жизни и демографии Министерства труда и социальных вопросов СССР.

В последующие годы профессор А. Л. Сафонов приобрел большой опыт работы на административных должностях в различных учреждениях Министерства труда и социального развития РФ: в 1992–1996 годах он — заместитель начальника Управления политики занятости и народо-

населения; в 1996–1997 годах — заместитель начальника Департамента политики занятости и народонаселения; в 1997–2004 годах — заместитель начальника Департамента комплексного анализа, прогнозирования и мониторинга; март–май 2004-го — руководитель Департамента политики доходов, оплаты труда и социального страхования. С 2004 по 2007 год — директор Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

В биографии нашего гостя прослеживается определенная логика: сначала человек проходит путь собственного профессионального формирования, занимается наукой, обретает компетенцию, затем он оказывается востребован на высоких государственных должностях.

В декабре 2007 года Александр Львович был назначен заместителем министра здравоохранения и социального развития Российской Федерации Т. А. Голиковой.

В сфере компетенции А. Л. Сафонова входит решение множества проблем, связанных с заработной платой, занятостью населения, трудовой миграцией и так далее, в том числе ряд вопросов, инициированных современным экономическим кризисом и его развитием в нашей стране, прогнозирование развития ситуации не только в экономике, но и в социальной сфере, социальные последствия кризиса.

Профессор А. Л. Сафонов — автор ряда учебников, учебных пособий и справочников, серьезный ученый, руководитель авторских коллективов энциклопедических изданий и сборников научных трудов об охране и условиях труда, социальном страховании, управлении социальными расходами.

Александр Львович является действительным государственным советником Российской Федерации 3-го класса. Имеет государственные награды: медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени и др.

Женат, в семье растут две дочери. Одна из них — будущий финансист — сегодня присутствует в СПбГУП.

Сегодня студентам Университета предоставлена возможность получить сведения от человека, обладающего последней и точной информацией по целому ряду вопросов, входящих в сферу вашей будущей профессиональной деятельности. В конце лекции, как всегда, вы сможете задать вопросы.

А. С. Запесоцкий,
*академик Российской академии образования,
ректор СПбГУП*

А. Л. Сафонов,

*заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ,
профессор СПбГУП, доктор экономических наук,
действительный государственный советник РФ 3-го класса*

СОВРЕМЕННЫЙ КОНФЛИКТОЛОГ — НЕОБХОДИМЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ЭПОХИ МОДЕРНИЗАЦИИ¹

Добрый день, уважаемые коллеги! Я хочу поговорить с вами о том, что, безусловно, для вас является самым важным и интересным, особенно в первый день занятий, — о тех компетенциях, которые вы должны получить в ходе обучения на этом факультете. Только вчера в Кремле состоялся Государственный совет, где обсуждалась интересная проблема — отношение бизнеса к профессиональному образованию в Российской Федерации. И в рамках дискуссии, которая состоялась в присутствии президента, бизнесмены высказывали свои сомнения в целесообразности тех программ, которые сейчас используются во многих высших учебных заведениях. Суть этих претензий сводилась к простой сентенции — вузы готовят специалистов, невостребованных на рынке труда. Естественно, после этого у выпускников мало шансов трудоустроиться по специальности. Мы пытались найти ответ на вопрос, что нужно сделать для того, чтобы молодые специалисты и работодатели находили друг друга. Все выступающие признали необходимость понимания требуемых компетенций, и, соответственно, этим компетенциям должны отвечать образовательные стандарты и программы. Что такое компетенция? Из самого термина ясно, что человек «компетентен», то есть понимает, чем занимается, может решать те задачи, которые ставит перед ним работодатель. На основе описанных компетенций возникает такое понятие, как профессиональный стандарт.

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 1 сентября 2010 года.

Давайте подумаем, что должен представлять собой выпускник факультета конфликтологии. Из самого определения конфликта понятно, что есть две противоборствующие стороны, которые стремятся к достижению своих целей, и эти цели могут быть противоположными. Естественно, там, где есть конфликт, необходим механизм, который позволил бы его разрешить, чтобы не допустить нанесения большого ущерба как одной, так и другой противоборствующей стороне. Так вот специалист по конфликтологии — это тот, кто умеет примирять конфликтующие стороны, четко понимает, в чем суть конфликта, что привело стороны к состоянию борьбы противоположностей.

Когда родилась идея этого факультета, была проведена большая предварительная работа — и не только в головах отдельных личностей, но и на уровне Правительства Российской Федерации. В частности, мы решали важную проблему — описание профессионального стандарта конфликтолога. И вот 22 декабря 2009 года был принят приказ Министерства здравоохранения и социального развития, которое уполномочено формировать подобные профессиональные стандарты. Приказ, о котором я говорю, описывает квалификационные требования к конфликтологу.

Чем вам предстоит заниматься в своей профессиональной деятельности, на какие вопросы отвечать? В первую очередь конфликтолог — это тот, кто пытается разрешить проблемы, возникающие в рамках реализации трудовых отношений на предприятии — между трудовым коллективом и работодателем. Такая постановка вопроса объясняет, почему именно в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов возник этот уникальный факультет — потому, что именно профсоюзы чаще всего конфликтуют с работодателями для достижения целей, которые они перед собой ставят. Итак, мы с вами понимаем, что основная сфера деятельности конфликтолога — предприятие, где, собственно, и зарождаются противоречия между работниками и работодателем. Понятно, что конфликты этих двух сторон могут происходить по разным причинам, поскольку социально-трудовые отношения — это не только вопрос заработной платы, хотя эта проблема — одна из важнейших. На современных предприятиях возникает масса других вопросов, без решения которых невозможно обойтись, — охрана труда, потому что каждый работник хочет остаться живым и здоровым, социальный пакет, медицинское обслуживание и оказа-

ние услуг для семей работников. То есть существует огромная палитра проблем, которые работник хочет видеть решенными на должном уровне.

С другой стороны, есть работодатель, которым движут исключительно экономические интересы, и его задача — минимизировать свои расходы, в том числе на рабочую силу. И это столкновение противоположностей, когда одни хотят побольше получить, а другие — поменьше дать, приводит к тому, что рано или поздно конфликт, возникающий на предприятии, выражается в определенных формальных действиях — забастовках, которые являются не чем иным, как результатом плохой работы конфликтолога, поскольку конфликт выливается в коллективные действия и приводит к неприятным последствиям для обеих сторон. Работодатель в условиях забастовки вынужден терпеть экономические потери, поскольку производство останавливается, но и работники тоже теряют, потому что заработная плата им не выплачивается в полном объеме.

В ходе подобного выяснения отношений возникают не только текущие, но и долгосрочные проблемы, которые потом скажутся на обеих сторонах конфликта. Для предпринимателя это его общественный или даже политический имидж. Если вы строите бизнес, то стараетесь выстраивать свои взаимоотношения только с теми предприятиями или организациями, которые, с вашей точки зрения, стабильны во всех отношениях и могут четко выполнять свои договорные обязательства — вовремя поставить продукцию, расплатиться по заемным средствам. Поэтому социальный конфликт, который рождается на предприятии, для работодателя невыгоден. Но этот конфликт может сказаться впоследствии и на работниках, поскольку если работодатель не сможет в результате наладить нормальное производство, то люди не только потеряют в заработной плате, но и лишатся рабочих мест. Описанный случай — это классический конфликт, когда стороны, преследуя разные цели, не могут договориться. И здесь очень важна роль конфликтолога, специалиста, который мог бы урегулировать проблемы, возникающие на предприятии, и не довести их до забастовки, до того формального состояния, которое приводит к потерям как для одной, так и для другой стороны.

Понятно, что конфликтолог должен четко разбираться в первую очередь в экономике предприятия, понимать, какие потери могут возникнуть у работодателя, если он не пойдет на уступки, выстраивать баланс возможных потерь, если работодатель занимает в переговорах крайнюю позицию, с теми проблемами, которые возникнут у него во внешней среде. И он также должен хорошо знать все трудовые процессы, которые могут породить конфликты, то есть разбираться в технике безопасности, в системах оплаты труда, понимать, насколько они эффективны, нет ли в них внутренних противоречий; должен понимать, как реализуется социальный пакет.

Но социальные конфликты зарождаются не только в связи с недовольством работников условиями труда. Конфликты на предприятии могут возникать не в силу жадности работодателя, а из-за плохой организации управления кадрами — например, конфликт между руководителем предприятия или подразделения и отдельными группами ключевых работников (так называемые межличностные конфликты). Это наиболее сложный тип конфликта, поскольку он протекает незаметно и, как правило, проявляется в негативном психологическом климате на предприятии, причем может охватывать не все предприятие в целом, а только отдельные его структуры. Но подобный конфликт, безусловно, сказывается на производительности труда. Поэтому, например, во многих современных корпорациях, особенно зарубежных, межличностным конфликтам — точнее, умению их распознавать, гасить, находить методы, которые позволяли бы «релаксировать» негатив, уделяется огромное внимание. Современное производство очень сложно, каждый работник связан с огромным количеством трудовых функций, и его эмоциональное состояние может отразиться на производительности труда.

Приведу пример. Что такое современный «Мерседес»? Это более двух миллионов деталей, которые используются при сборке автомобиля. Детали производятся не в самой корпорации непосредственно, а в огромном количестве аутсорсинговых компаний или субподрядчиков, и от слаженности этого механизма — как оркестра, выдержавшего огромное количество репетиций, — зависит качество автомобиля, который многим желанен и воспринимается как образец автомобильной промышленности. Технологические и экономические процессы сегодня настолько тонко отлажены, что в современном сборочном производстве нет такого понятия, как складские помещения.

Погрешность в точности поставки деталей на конвейер — не более полутора часов. И в основе этой слаженности технологических и информационных процессов лежат межличностные взаимоотношения, поэтому от их качества на современном предприятии зависит производительность труда. Последствия межличностных конфликтов внутри предприятия бывают иногда гораздо более экономически значимы, нежели тот тип конфликта, о котором я говорил вначале, — наиболее очевидный и имеющий законодательное закрепление.

Вам придется изучать и социологию, потому что хороший конфликтолог должен уметь работать с коллективом, понимать, где возникают напряжения, с чем они связаны. Межличностный конфликт может выражаться как неправильное взаимодействие подчиненных и руководителей, и конфликтологу необходимо понимать, каким образом можно составить формальный документ — дисциплинарный устав или режим рабочего времени, описать компетенции, возможно, разработать кодекс поведения сотрудников компании. Задача специалиста по конфликтологии — обеспечить спаянность коллектива, чтобы все работники предприятия или организации воспринимали производственные цели, которые ставит руководство, как свои собственные и в максимальной степени стремились к их достижению.

Вернусь к формальной части. Проблема конфликтологии, арбитража на сегодняшний день все больше находит реализацию в документах. Если вы заглянете в Трудовой кодекс, то увидите там как минимум две главы — 60-ю и 61-ю, которые раскрывают механизм работы трудового арбитра, когда он участвует в коллективных действиях и должен примирять стороны. А 404-я статья Трудового кодекса дает описание трудового арбитража. Еще один документ — приказ Министерства здравоохранения, который утвердил административный регламент Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) в части регистрации трудовых арбитров. Приказ описывает квалификационные характеристики для трудовых арбитров. То есть законодательная основа для деятельности трудовых арбитров, в отличие от многих других специальностей, достаточно развита. Я думаю, что в рамках нашей с вами работы мы еще неоднократно уточним функции и качества специалиста-конфликтолога, особенно в области трудовой сферы.

Хочу еще раз сказать о том, что конфликтолог — это, в частности, специалист по экономике труда, обладающий навыками анализа хозяйственной деятельности предприятия. Он должен понимать, как вы-

строены бизнес-процессы на предприятии, уметь оценивать все их тонкости. Но еще раз подчеркну, что задача конфликтолога не сводится к сопровождению проблемы. Хороший конфликтолог, как хороший врач, должен уметь предвидеть вероятные противоречия. Поэтому сейчас в рамках совершенствования понятий, которые существуют в Трудовом кодексе и иных нормативно-правовых актах, связанных с трудовым законодательством, все чаще употребляется термин «управление рисками», потому что понятно, что с экономической и социальной точек зрения целесообразно, анализируя ситуацию на предприятии или в отрасли, попытаться увидеть эти риски с тем, чтобы принять превентивные меры и предотвратить негативные последствия.

Конфликтолог, когда начинает работать на предприятии, должен понимать также следующий момент. Источники профессиональных рисков находятся не только внутри предприятия. Они могут появиться извне, потому что любая организация — живая, она встроена в сложные экономические, общественные, политические процессы, которые происходят как в том регионе, где расположено предприятие и его филиалы, так и на федеральном уровне. Компания вписывается в динамику социально-экономического развития страны и даже межстрановых отношений. Например, уровень заработной платы на предприятии может быть вполне достойный с точки зрения внутренней экономики, но это предприятие, находясь в конкурентных отношениях, встречается на рынке с организациями того же типа. Другой, более высокий или низкий уровень заработной платы на соседнем предприятии может также приводить к возникновению, как ни странно, конфликтов на той площадке, где работает конфликтолог. Это связано с взаимоотношениями более высокого уровня, когда предприятие может быть вовлечено через профсоюзную организацию в солидарные действия с предприятиями в «соседних» областях, где работники участвуют в выяснении отношений со своими работодателями.

Поэтому конфликтолог не может ограничиться узкой сферой — как устроено производство на данном предприятии, какой коллектив здесь работает; он должен всегда смотреть вовне, знать, что происходит за пределами производства, в отрасли, насколько адекватно воспринимает предприятие те нормативно-правовые акты, которые принимает государство. Потому что одна из частых проблем, приводящих к возникновению конфликтов, — когда, например, государство

принимает нормативный акт в виде закона, постановления Правительства или приказа министерства, а предприятие не вписывается в быструю и последовательную технологию реализации этих документов. Естественно, это вызывает напряжение. При этом работа конфликтолога объективно важна и востребована.

Приведу пример из практики. Мы все помним трагическое событие, произошедшее в мае нынешнего года, — взрыв на шахте «Распадская» в Междуреченске. Погибли люди, и для собственника и профсоюза возник вопрос — как быть в этой ситуации? При этом вспыхнули тлеющие внутренние конфликты, которые ранее не имели возможности разрешения. С чем в первую очередь столкнулся собственник? Прежде всего надо было отвечать на претензии, которые возникли у семей погибших шахтеров. Надо было понять, каким образом можно загладить (если здесь применим такой термин) свою вину перед семьями, которые не дождались домой своих мужей или сыновей. Причем, поскольку эта шахта расположена в небольшом городке, понятно, что требовались действия не только, так сказать, «лобовые», в рамках законодательства. В частности, Федеральный закон РФ № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» описывает, каковы функции государства и, в частности, Фонда социального страхования в таких случаях. Но если бы собственник ограничился действиями в рамках законодательства, то в долгосрочной перспективе его предприятие получило бы очень низкий общественный рейтинг, и туда на сложные условия труда просто никто уже не пришел бы.

К сожалению, там не было профессиональных арбитров или конфликтологов, которые могли бы последовательно решить эти проблемы, поэтому пришлось государству, в частности нашему министерству, вмешаться в эту проблему, с тем чтобы уладить общественный конфликт. Почему это было важно? Потому что понятно, что шахта — потенциально опасный объект, и тот риск, который повлек за собой гибель людей, устранить невозможно. Там сложные геологические условия, да и вообще работа шахтера во всем мире сопряжена с высокими рисками, так же как, например, управление автотранспортным средством — всегда существует вероятность события, неподконтрольного человеку. Поэтому было важно понять, как собственник шахты выстроит общественные отношения. Но не менее важно разобраться

в причинах, которые привели к этим трагическим событиям, помимо объективных факторов.

Мы обратили внимание, что здесь возник конфликт — с одной стороны, соблюдения правил безопасности, с другой, как ни странно, — солидарности работников и работодателя в их стремлении заработать как можно больше. Невзирая на законодательные ограничения, они пошли на нарушение правил безопасности, и трагические последствия не заставили себя долго ждать. Если бы на данном предприятии был соответствующий специалист, он бы просчитал модель экономических последствий для предприятия в случае, когда оно идет только на поводу у своих сиюминутных экономических целей, и смог бы убедительно доказать руководителю и трудовому коллективу нецелесообразность таких действий.

С подобными примерами мы сталкиваемся повсеместно. Приведу еще один — из практики компании «Форд». В свое время компания поставила перед собой цель — выстроить самое передовое, лучшее с точки зрения производительности труда конвейерное производство. Были устранены все технологические потери рабочего времени, человек был вписан в жесткую логистику, стал своеобразным придатком к конвейеру. С точки зрения тех, кто программировал предприятие, это было логично, потому что достигался наибольший эффект по производительности и качеству труда. Но в действительности такая организация привела к конфликту, потому что человек не робот. Люди просто не выдержали нагрузки, ответили скрытым внутренним конфликтом — стали часто болеть. В итоге после тщательного анализа «Форду» пришлось пойти на дополнительные издержки, чтобы включить человека с его психологией, эмоциями, усталостью в производственный процесс. Производственные площадки были перестроены. Этот пример тоже показывает, что конфликтолог — это тот специалист, который должен понимать, когда технологические предложения будут вступать в конфликт с человеком — с его психикой, пониманием своих целей и задач, балансом между работой и свободным временем.

Чем технологичнее становится производство, тем сложнее управлять людьми. Например, в Японии существует практика, при которой специалист, достигший наивысших успехов на одном из участков, через пять лет в обязательном порядке по горизонтальной ротации переходит на другое рабочее место, даже если это рабочее место требует более низкой квалификации. Заработная плата не снижается. Для чего

это делается? Здесь мы опять видим учет конфликта, возникающего между человеком и производственной средой, в которую он включен: человек психологически устает от однообразия задач, которые перед ним ставят. Умение отчетливо видеть эти проблемы и вовремя реагировать на них привело к тому, что мы с вами часто предпочитаем покупать товары японского производства. Успехи японцев в управлении персоналом, снятии межличностных и межгрупповых конфликтов на предприятии требуют особого анализа. Именно в Японии была впервые применена такая практика психологической разгрузки: в специальных комнатах помещают муляжи начальников для того, чтобы разозленные рабочие, к которым предъявляют очень высокие требования, могли выплеснуть свои отрицательные эмоции. Они берут в руки резиновую палку и с ее помощью «беседуют по душам» с этим муляжом. Это было сознательно сделано именно для того, чтобы человек, «поупражнявшись» физически таким образом, израсходовав свой негативный запал, мог затем спокойно снова включиться в технологически и экономически сбалансированное производство.

Японские управленцы и специалисты по межличностным отношениям поняли: для того чтобы на предприятии не возникало разделения на группы, крайне важно удалять формальные барьеры между различными подразделениями. И вот, например, известное понятие *Open Space* — открытое рабочее пространство — это как раз изобретение японцев, которые попытались таким образом сократить бюрократические барьеры между подразделениями компании, создать эффективную эмоциональную среду.

Я намеренно привел примеры из зарубежной практики — чтобы вы понимали, что компетенция конфликтолога обязательно включает умение развиваться. Невозможно ограничиться набором стандартных методов. Конфликтологу важно понимать, что он всегда, при любых обстоятельствах должен учиться, поскольку та среда, с которой он работает, крайне сложна. Он должен стараться быть на передовых позициях, чтобы в максимальной степени соответствовать организационно-производственной среде, в которую он попадает, эмоционально-психологическому состоянию людей, с которыми он встречается, и той политической и социальной обстановке, в которой ему приходится работать.

В заключение короткого рассуждения о компетенциях, которые вам придется здесь приобрести, могу сказать, что вы должны быть хоро-

шими юристами, экономистами, социологами и психологами, то есть сочетать в себе как минимум четыре базовые профессиональные компетенции. Только при этом условии вы будете востребованы на рынке труда.

Я выпускник Московского государственного университета, который пользуется заслуженным авторитетом в стране, но должен признаться, что в годы моей учебы я не встречал там такой атмосферы, такой любви к студенту, которую увидел здесь. Мое решение работать с вами, преподавать и развивать компетенции было вызвано тем, что ваш Университет произвел на меня большое впечатление. Советую вам максимально воспользоваться теми возможностями, которые здесь предоставляются. И в заключение хочу пожелать вам и себе успехов во взаимной работе, чтобы те конфликты, которые неизбежно возникают между преподавателем и студентом, мы могли счастливо разрешать, и это выражалось бы, во-первых, в хороших оценках, и во-вторых — в том, что мелкие конфликты не перерастут в большой конфликт, и вы найдете себя в профессии. А востребованы вы в своем профессиональном качестве, конечно, будете, и не только в среде компаний и государственных учреждений, но и с точки зрения своего жизненного опыта, потому что самая большая конфликтная среда — это семья, маленький полигон, где вы сможете отработать знания, полученные здесь.

Представление автора. Е. И. Степанов

Евгений Иванович Степанов — ведущий специалист в области конфликтологии, главный научный сотрудник Института социологии РАН, доктор философских наук, профессор.

В 1972 году окончил философский факультет Московского государственного университета. В 1996 году защитил докторскую диссертацию на тему «Конфликтология переходного периода: духовно-мотивационный аспект».

Сфера научных интересов — изучение социально-политических и межэтнических конфликтов.

Е. И. Степанов является президентом Международной ассоциации конфликтологов. С 1991 года — главный редактор серии «Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения», в которой к настоящему времени опубликовано 22 выпуска. С 2003 года — главный редактор научно-практического журнала с международной регистрацией «Конфликтология».

Е. И. Степанов — автор более 200 научных публикаций, из которых 4 индивидуальные и 6 коллективных монографий. Среди основных работ: «Конфликтология переходного периода: методологические, теоретические, технологические проблемы» (1996), «Конфликты в современной России (проблемы анализа и регулирования)» (1999, коллективная монография); «Конфликты в современной школе: изучение и управление» (2006, в соавторстве с С. В. Баныкиной).

Г. М. Бирженюк,
*декан факультета конфликтологии,
заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП,
доктор культурологии, профессор*

Е. И. Степанов,

*президент Международной ассоциации конфликтологов,
главный научный сотрудник Сектора комплексных исследований
образа жизни Института социологии РАН, главный редактор журнала
«Конфликтология» (Москва), доктор философских наук, профессор*

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОВРЕМЕННОЙ КОНФЛИКТОЛОГИИ¹

1. ОБЪЕКТИВНАЯ НЕОБХОДИМОСТЬ СТАНОВЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИИ

Методология и содержание конфликтологического знания определяются прежде всего характером наличного социального бытия и теми проблемами, которые существуют для социальных субъектов, действующих в его условиях.

Нарастание числа и интенсивности конфликтных противоборств является общим правилом для переходных периодов общественного развития и находит свое объяснение и оправдание в том, что выражает сформированность и готовность определенных социальных сил к трансформации существующих отношений и структур, к установлению нового порядка вещей².

Вместе с тем нельзя не принимать во внимание, что *оправданность этого нарастания конфликтности имеет свои внутренние ограниче-*

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 21 ноября 2010 года.

² См.: Манхейм К. Человек и общество в эпоху преобразования // Манхейм К. Диагноз нашего времени. М., 1994; Пригожин А. И. Сущность переходных процессов // Социология перестройки. М., 1990; Трансформирующиеся общества: цели и пути. М., 1996; Социальные конфликты в трансформирующихся обществах. М., 1996.

ния, поскольку подрывает устойчивость жизнедеятельности общества, делает нестабильным обеспечение основных ее сфер и сторон, усиливает хаотичность функционирования и изменения различных социальных органов и структур, всего общественного организма в целом. Тем самым собственное существование последнего и его способность к выживанию оказываются под вопросом. Возникает, следовательно, *объективная необходимость поставить нарастающей в обществе конфликтности определенные ограничительные рамки, найдя для этого подходящие способы и средства.*

В таких условиях общество остро нуждается в способах и средствах, предохраняющих его от чрезмерного «перегрева», обеспечивающих надежный и эффективный контроль за регулированием и разрешением возникающих конфликтных ситуаций. *Такими надежными и эффективными способами и средствами становятся внимательное изучение и оценка настроений и поведения населения, устремлений его различных групп и слоев и адекватное их выражение в соответствующих законодательных актах, управленческих решениях и политических действиях, призванных их соотнести и согласовать.*

Это предполагает осмысление того, чем вызываются и под действием каких детерминант возникают конфликтные ситуации в различных сферах общественной жизни и деятельности. Каковы их основные типы, идеологические, социально-психологические, культурологические, экономические и другие параметры. Какими личностными чертами, особенностями сознания и поведения отличаются их активные участники. Что содействует, а что препятствует предупреждению и профилактике негативных конфликтных противодействий, тормозящих демократическое развитие общества. Что, со своей стороны, способно поддержать позитивные конфронтации, помогающие общественному прогрессу. И как ввести любой конфликт, его протекание и разрешение в возможно более цивилизованные и гуманные формы, не ущемляющие прав и достоинства ни одного из его участников. Весь этот круг проблем и составляет предмет специфических знаний, которые по мере их развертывания обеспечивают конфликтологическое осмысление важнейших общественных процессов и отношений, отслеживание того, как зарождаются и развиваются конфликтные ситуации, каковы их зоны и стадии напряжения, «болевы точки», и на этой основе предлага-

ют адекватные и действенные управленческие решения и практические меры¹.

Эта глубокая социальная ангажированность конфликтологического знания, придающая ему преимущественно теоретико-прикладную направленность, усиливается также тем, что социальные конфликты представляют собой такие ситуации, активные участники которых больше всего заинтересованы не в самих по себе объяснении или прогнозе дальнейшего развития событий, а в обосновании приемлемого выхода из создавшегося положения. Поэтому конфликтологическое знание не может ограничиться объяснительной или даже прогностической функцией, а обязано довести познание до реализации конструктивной функции — предложения и обоснования надлежащих мер по преобразованию конфликтной ситуации².

Процесс и результаты превращения конфликтологии в важную отрасль общественнознания и «непосредственную производительную силу» можно наиболее отчетливо видеть на опыте США, где на протяжении уже нескольких десятилетий предпринимаются действенные усилия по изучению и разрешению конфликтных ситуаций, приобретающих массовый характер и высокую степень остроты. Еще в первой трети века, когда начали бурно расти число и напряженность трудовых конфликтов, связанных с Великой депрессией, были налажены их изучение, экспертиза и регулирование в рамках Федерального агентства по посредничеству и услугам примирения. В 1950–1960-е годы, с выдвиганием на первый план острых межэтнических конфликтов, обусловленных широкой иммиграцией в страну представителей самых разных этнических традиций и культур со всех концов мира, были налажены их анализ, концептуальная проработка и нейтрализация в рамках сформированной для этой цели Службы общинных отношений. С обострением в середине 1970-х годов международных конфликтов,

¹ См.: Громова О. Н. Конфликтология : учеб. пособие. М., 1993; Дмитриев А. В., Кудрявцев В. Н., Кудрявцев С. В. Введение в общую теорию конфликтов. М., 1993; Олейник А. Н. Основы конфликтологии. М., 1992; Степанов Е. И. Методологические ориентиры экспертизы и регулирования социальных конфликтов // Социальные конфликты. Экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. М., 1994. Вып. 6.

² См.: Степанов Е. И. Методологическое обеспечение конфликтологических исследований // Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. М., 1994. Вып. 7.

связанных прежде всего с нагнетанием холодной войны и соревнованием в гонке вооружений, с одной стороны, и обнаружившейся возможностью снижения международной напряженности путем посреднических усилий и переговоров, с другой, — для осмысления и решения соответствующих познавательных и практических задач возникла Академия мира и разрешения конфликтов.

На протяжении 1980-х годов этот процесс все более широкого подключения конфликтологии к концептуальной проработке, конкретному анализу и овладению, в соответствии с полученными и переданными знаниями, практическими навыками по регулированию конфликтных ситуаций продолжается и начинает охватывать не только сферу общегосударственных интересов, но и повседневную жизнь населения: благоустройство городов и защиту окружающей среды, семейные неурядицы и трудности в воспитании подрастающего поколения, потребительские предпочтения, культурные нужды и т. д. К настоящему времени в США насчитывается около 400 разного рода конфликтологических исследовательских проектов и обучающих программ, с помощью разработки и реализации которых для каждого вида общественно значимых конфликтных ситуаций формируются соответствующие исследовательские и образовательные органы, концепции и процедуры мониторинга и урегулирования¹.

Можно с уверенностью утверждать, что все теоретические достижения и практические успехи современной американской — и западной в целом — конфликтологии связаны с этой постоянно расширяющейся исследовательской и образовательной институциональной базой и с осознанием ее общественной значимости.

Поэтому для овладения конфликтологическими знаниями и их практического применения нуждается во внимательном осмыслении все то, что можно взять из имеющихся за рубежом разработок применительно к тому, как подходить к изучению конфликтных ситуаций, условий, детерминант и механизмов их возникновения, какие применять для этого методики, модели, сценарии, технологии, и то, как все это творчески переработать в соответствии с конкретными условиями и обстоятельствами. Ибо без основательной проработки этого круга

¹ См.: *Соснин В. А.* Теоретические и практические подходы к урегулированию конфликтных ситуаций в зарубежной конфликтологии // Социальные конфликты. М., 1994. Вып. 6. С. 115–127; *Васильева Е. И.* Институционализация социального конфликта: современный опыт США // Там же. С. 128–151.

проблем не может быть обеспечено широкое и плодотворное развитие всей конфликтологической проблематики, обучение конфликтологическим знаниям и их эффективному практическому применению.

Прежде всего, пожалуй, *в нынешних условиях, все более настоятельно требующих подключения к социальному творчеству широких масс населения, в том числе и учащейся молодежи, предстоит смена парадигмы в подходе к существованию социальных конфликтов*¹.

Это означает, во-первых, что должно быть признано и обосновано значение социальных конфликтов в качестве повседневного и естественного явления общественной жизни, ее неотъемлемого атрибута. Бесконфликтного общественного бытия, как это утверждалось еще недавно применительно к обществу, нет и быть не может, поскольку по своей сути оно представляет собой непрерывный процесс возникновения и разрешения разного рода противоборств личностей и социальных групп.

Во-вторых, *должна быть признана не только неизбежность, неустранимость конфликтности в обществе, но и выявлена и подчеркнута конструктивная, позитивная роль конфликтов в общественном развитии*. По существу, это методологическое требование составляет другую сторону преодоления парадигмы бесконфликтности, поскольку именно последняя придает конфликту чисто деструктивный смысл, рассматривая его в качестве отклонения от нормы, за которую выдается полное единство сознания и интересов всех составляющих общество групп, слоев, граждан.

Разумеется, отсюда вовсе не следует, что конфликты могут иметь только позитивное значение и не приобретают деструктивную для развития человека и общества роль. Однако общее положительное отношение к конфликтности в обществе ориентирует, с одной стороны, на то, что столкновения по тем или иным основаниям — нормальное явление

¹ См.: Дмитриев А. В., Кудрявцев В. Н., Кудрявцев С. В. Введение в общую теорию конфликтов. М., 1993; Донцов А. И., Полозова Т. А. Проблема конфликта в западной социальной психологии // Психологический журнал. 1980. Т. 1. № 6; Здравомыслов А. Г. Исследование конфликта на макроуровне. Теоретические предпосылки. Н. Новгород, 1993; Орлова Э. А. Кооперация, конфликт и диалог как парадигмы межличностного взаимодействия // Материалы к XI Всемирному конгрессу полит. наук. М., 1979; Ручка А. А., Танчер В. В. От идеологии «равновесия» к «социологии конфликта»: Критический анализ некоторых тенденций в современной буржуазной социологии // Социологические исследования. 1977. № 3; Тернер Дж. Теория конфликта // Тернер Дж. Структура социологической теории. М., 1985.

общественной жизни, а с другой, — на необходимость поиска таких общественных условий и форм, которые способны придать этим столкновениям максимально культурный, цивилизованный и гуманный характер.

Насколько важна эта последняя сторона дела и насколько благотворно влияют на общественную жизнь сформированная в массовом сознании и поведении конфликтологическая парадигма и обеспечивающие ее реальное функционирование социальные институты и процедуры, показывает опыт развитых демократических стран, где большинство социальных конфликтов разворачивается в уже стабилизированных общественных условиях, которые обеспечиваются устоявшимися рамками официально признанных институциональных структур и хорошо отработанных процедур посреднической деятельности — от участия экспертно-аналитических групп до международного арбитража¹.

В связи с этим основная задача конфликтологического образования и овладения практическими навыками его эффективного использования состоит в том, чтобы сконцентрировать внимание учащихся на осмыслении таких важнейших стратегических направлений конфликтологического знания, как:

— принципы диагностики и прогнозирования социально-экономических, политических, межнациональных, правовых и других социальных конфликтов;

— методы предотвращения, нейтрализации и надежного блокирования их деструктивных, разрушительных для общества тенденций, форм и последствий;

— способы цивилизованного урегулирования и разрешения конфликтов, содействующие стабилизации и развитию общественных процессов и отношений.

Успешная реализация этой образовательной программы в различных дисциплинарных ответвлениях конфликтологического знания (политической и юридической конфликтологии, конфликтологии труда, предпринимательства, образования, межнациональных отношений, семьи и т. п.) позволит осуществить практическое движение к дружественному сотрудничеству и социальному партнерству между различными группами населения, участвующими в различных общественных процессах и взаимодействиях.

¹ См.: *Соснин В. А.* Теоретические и практические подходы к урегулированию конфликтных ситуаций...; *Васильева Е. И.* Институализация социального конфликта...

2. ОБЩИЕ ПОДХОДЫ И ПОНЯТИЯ

Как представляется, опыт и логика исследования конфликтов все более настоятельно диктуют включение в их дефиницию как мотивационно-психологических, так и поведенческих составляющих. Определение социального конфликта должно, с этой точки зрения, содержать его сущностные характеристики и параметры и в то же время не препятствовать разработке непротиворечивой многоуровневой классификационной схемы, включающей различные типы конфликта. Такое концептуальное определение конфликта должно тем или иным образом выявлять следующие три необходимых момента: во-первых, фундаментальный признак конфликта — факт существования какой-либо формы противоречия; во-вторых, специфику самих структурных элементов конфликта; в-третьих, уровни анализа конфликта (структурную детерминированность конфликтной ситуации совокупностью условий, свойств, характеристик и факторов разной природы и уровней).

В качестве исходного в конфликтологическом исследовании может, по-видимому, выступать представление о том, что *социальный конфликт — это социальное противоречие на стадии его реального разрешения вовлеченными в него субъектами*¹. И потому как сами эти субъекты, так и те, кто с конфликтологических позиций осмысливает и оценивает особенности их поведения в возникшем противоборстве, должны прилагать настойчивые усилия к тому, чтобы выявить механизмы и средства его разрешения. При этом важно учитывать, что *любой социальный конфликт представляет собой не просто противоречие, возникшее между определенными социальными субъектами, а такое противоречие, которое так или иначе ими осознано и оценено*. Соответственно этому состояние сознания и духовного мира участников конфликтной ситуации далеко не безразлично для ее возникновения, протекания и разрешения. Это означает, что *в анализе конфликта необходимо учесть сложнейшую диалектику взаимодействия факторов бытия и сознания конфликтующих сторон*. Только на этой основе можно преодолеть

¹ См.: Дмитриев А. В., Кудрявцев В. Н., Кудрявцев С. В. Введение в общую теорию конфликтов. М., 1993. С. 11–13; Запрудский Ю. Г. Социальный конфликт. Ростов н/Д, 1992. С. 54; Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. М., 1991. Вып. 1: Методологические, общетеоретические, технологические подходы. С. 27.

характерный для наших прежних отечественных обществоведческих исследований *гипертрофированный объективистский подход к детерминации социального поведения*, одной из специфических форм которого выступает социальный конфликт, и показать, что не извне, а именно *через трансформацию ценностных ориентаций и мотивационной сферы конфликтующих субъектов* изменяется занимаемая ими в конфликте позиция и характер их поведения в нем, которые и составляют их наличное бытие.

В методологическом аспекте необходимо также учесть, что *социальный конфликт*, поскольку он выражает специфическое взаимодействие активных социальных субъектов, их особую деятельную взаимосвязь в виде противостояния и противоборства, по существу, *органически укладывается в рамки субъектно-деятельностного подхода*. Поэтому данный подход способен выступить адекватной общеметодологической основой для эффективного анализа концептуальных и технологических проблем конфликтологии.

Исследователями заложены краеугольные камни понимания основных особенностей и эвристических возможностей субъектно-деятельностного подхода к социальной действительности, которое конфликтологи могут взять на вооружение и использовать для анализа и решения своих собственных проблем. Важные стороны этого подхода раскрыты не только в работах нынешних отечественных философов¹, но и современных социологов², культурологов, представите-

¹ См.: *Арефьева Г. С.* Социальная активность. Проблема субъекта и объекта в социальной практике и познании. М., 1974; *Афанасьев В. Г.* Общество: системность, познание и управление. М., 1981; *Буева Л. П.* Человек: деятельность и общение. М., 1978; *Воронович Б. А.* Философский анализ структуры практики. М., 1972; *Воронович Б. А., Плетников Ю. К.* Категория деятельности в историческом материализме. М., 1975; *Зеленов Л. А.* Становление личности. Горький, 1987; *Каган М. С.* Человеческая деятельность: опыт системного анализа. М., 1974; *Маргулис А. В.* Диалектика деятельности и потребностей общества. Белгород, 1972; *Сагатовский В. Н.* Основы систематизации всеобщих категорий. Томск, 1973; *Фофанов В. П.* Социальная деятельность как система. Новосибирск, 1981; и др.

² См.: *Кветной М. С.* Человеческая деятельность: сущность, структура, типы. Социологический аспект. Саратов, 1974; *Козырев Ю. Н.* Диалектика потребностей и образование // Проблема социологического изучения потребности в образовании. М., 1981; *Приписнов В. И.* Механизм действия социальных законов и субъективный фактор. Душанбе, 1972; *Уледов А. К.* Социологические законы. М., 1975; *Ядов В. А.* Перестройка требует научного знания о социальном субъекте общественных процессов // Социология перестройки. М., 1990; и др.

лей общей и социальной психологии¹. Благодаря его применению осуществлен весьма широкий и разносторонний социально-философский и частнонаучный анализ деятельной сущности человека, системы и структуры человеческой деятельности, развернуто понимание таких важных проблем общественной жизни, как специфика способа социального бытия, функционирование и развитие основных сфер общества (экономической, социально-политической, духовной), образ жизни, система общественных отношений, особенности социального детерминизма, механизм действия социальных законов, процесс труда, управления, образования, воспитания и т. п.

Основную особенность данной методологической позиции составляет то, что она *ориентирует на анализ социальной действительности как диалектически противоречивого процесса субъект-объектных и субъект-субъектных отношений* и на этой основе позволяет осмыслить конкретные типы, виды, формы экономической, социально-политической и духовной преобразующей деятельности, ее реальных носителей, основные детерминанты и механизмы взаимосвязи объективных и субъективных факторов и т. п. Тем самым создается возможность для развернутой научно обоснованной характеристики функционирования и развития общества на определенном историческом этапе². Не случайно поэтому, как подчеркивает В. А. Лекторский, «все яснее становится значение проблематики предметной практической деятельности для всего комплекса интенсивно развивающихся наук о человеке и обществе: психологии, социологических исследований, лингвистики, теории культуры и др.»³ К числу таких наук с полным правом можно отнести и конфликтологию.

Субъектно-деятельностный подход основан на учете широких объяснительных возможностей понятия деятельности в раскрытии специфики общественного бытия, — в том числе и в его конфликтологическом аспекте. Эти возможности обусловлены тем обстоятельством, что *деятельность пронизывает всю систему общественных*

¹ См.: Давидович В. Е., Жданов Ю. А. Сущность культуры. Ростов н/Д, 1979; Маркарян Э. С. О генезисе человеческой деятельности и культуры. Ереван, 1973; Абульханова К. А. О субъекте психической деятельности. М., 1973; Ананьев Б. Г. Избранные психологические труды : в 2 т. М., 1980; Леонтьев А. Н. Проблемы развития психики. М., 1981; и др.

² Философские проблемы деятельности (материалы круглого стола) // Вопросы философии. 1985. № 3. С. 38.

³ Там же. № 2. С. 32–33.

отношений, составляя способ их функционирования и развития. В социальной действительности ничто не существует вне и помимо деятельности. Все социальные процессы и отношения не просто так или иначе связаны с деятельностью, но и сами выступают как конкретные формы ее реализации. Поэтому с позиций данного подхода действительная история общества, присущих ему стадий и периодов трансформации, даже если она изображается как объективный, закономерный, развивающийся процесс, предстает как процесс и результат человеческой деятельности, в котором органически переплетены материальные и идеальные факторы и вне которого не существует ни общества, ни человека.

Существенно важным представляется также то, что, обосновывая понимание объективных общественных законов как законов самой деятельности, эта ориентация исключает возможность их натуралистической трактовки и метафизического противопоставления на этой основе объективной социальной действительности и субъективного мира человека как чего-то чисто внутреннего.

С другой стороны, сама эта деятельность невозможна вне и без людей и состоящих из них общностей. Именно они выступают ее единственными реальными субъектами. *Деятельность есть выражение активности того или иного социального субъекта по отношению к его окружению — предметному, личностному, групповому. Субъект потому и выступает субъектом, отличным от своего окружения и противопоставленным ему, что его связь с этим окружением, будучи необходимой для самого существования субъекта, является в то же время не механически жесткой, а достаточно вариативной.*

Это обстоятельство не только дает субъекту — человеку или сообществу людей — возможность самоопределения, но и требует от него так определиться в отношении данного окружения, установить с ним такую связь, которая в возможно более полной мере обеспечивала бы его существование. Необходимость в этом наиболее отчетливо проявляется в моменты расхождения, несоответствия, рассогласования, противоречия субъекта с его окружением. Активность субъекта и есть прежде всего выражение противоречивости его взаимосвязи с действительностью и стремления снять, преодолеть эту противоречивость посредством собственных усилий. Когда в качестве действительности данному субъекту в его реальном наличном бытии противостоит другой субъект (или другие субъекты), эта его противоречивая

взаимосвязь со своим объективным окружением и принимает форму конфликта. Таким образом, с позиций этого подхода *социальный конфликт может быть определен как противоборство (активное противоречие) самоопределяющихся субъектов.*

Понимание социального конфликта с позиций субъектно-деятельностного подхода позволяет избежать, с одной стороны, чрезмерно широкой его трактовки, при которой на место по крайней мере одной из противоборствующих сторон (а в предельном случае — и на место их всех) подставляют не реально действующих социальных субъектов, а те или иные социальные и даже природные факторы (условия жизни, окружающую среду, идеи, цели, ценности и т. п.). С другой стороны, удается избежать и чрезмерно зауженного понимания, когда конфликт считается начавшимся лишь с момента вступления субъектов в открытое физическое противоборство, что оставляет за его рамками их самоопределение, их эмоциональные переживания и идейные расхождения (противоречия в собственном, тесном смысле слова), предвещающие и мотивирующие их последующие конфликтные действия¹.

Субъектно-деятельностный подход помогает продвинуть методологию конфликтологического исследования и в другом, весьма эвристически значимом направлении. Поскольку конфликтующие субъекты вступают в противоборство между собой ради разрешения возникшего между ними противоречия, *социальный конфликт может быть определен как разрешаемое социальное противоречие, а конфликтология соответственно — как теория разрешения социальных противоречий.* При такой трактовке она предстает в качестве специфического раздела или приложения более общей теории — социальной диалектики — и получает возможность не только подключить к анализу социальных конфликтов весь эвристический потенциал этой теории, но и критически оценить его реальные возможности и слабости.

Как показывает анализ, *одну из основных слабостей нынешнего состояния социальной диалектики составляет как раз неразработанность проблематики разрешения социальных противоречий,* что вполне объяснимо для условий господства прежней идеологии с ее идеей принципиальной бесконфликтности советского общества, все

¹ См.: Дмитриев А. В., Кудрявцев В. Н., Кудрявцев С. В. Введение в общую теорию конфликтов. М., 1993. С. 12–13.

отношения которого будто бы были пронизаны идейным единством и согласием. Не случайно поэтому содержание подавляющего большинства посвященных проблемам социальной диалектики отечественных работ ограничивалось выяснением хотя и значимых, но весьма отвлеченных от практических нужд вопросов о характере противоречий, о специфике их отражения в различных концепциях и было сосредоточено главным образом на перечислении, систематизации и классификации их видов, а в апологетической своей части — на обосновании, по существу, понижения роли борьбы противоположностей, открытой и острой формой которой как раз и выступают противоречие и противоборство, и на выпячивании роли их единства как ведущего начала в движении «социалистического» общества.

Обычно в философской литературе движение противоречия вообще, в том числе социального, анализируется в известной общей гегелевской связке «тождество–различие–противоположность–противоречие–основание», где стадия разрешения противоречия формально вообще не обозначена¹.

Между тем с учетом субъектно-деятельностного подхода разрешение социального противоречия, а значит и конфликт, как субъектная форма этого разрешения, предстает не просто как этап, а как высшая стадия в его развертывании, дающая ключ к пониманию его более низких стадий и *методологический ориентир к изображению всего хода развертывания противоречия в целом.*

Субъектно-деятельностный подход позволяет с самого начала ввести в осмысление социальной диалектики и то важное уточнение, что действительной движущей силой выступает не противоречие само по себе, а субъект или субъекты, являющиеся его сторонами и активными выразителями. Поэтому *познание процесса разрешения противоречий требует выразить «концептуальную историю» теоретического и практического разрешения противоречий субъектами, которое всегда происходит в определенных конкретно-исторических рамках.*

Отметим и ряд других эвристически важных аспектов, к которым подводит анализ социального конфликта как разрешаемого противоречия и использование в нем субъектно-деятельностного подхода. Так, обычно рассмотрение логики движения противоречия начинается со стадии тождества и идет по линии изображения все большего расхождения и про-

¹ См.: Диалектическое противоречие. М., 1979. С. 308–309.

тивопоставления его сторон. *Конфликт как разрешаемое противоречие в этом аспекте предстает как обратный процесс отождествления противоположностей, подключения механизмов и средств снятия их существенных различий, и притом с помощью собственных устремлений и усилий, составляющих эти противоположности субъектов.*

Анализ мировой практики развития и разрешения социальных конфликтов, представленный в работах ведущих западных конфликтологов, показывает, что нередко они поначалу разворачиваются по такому сценарию, когда каждая из противостоящих сторон стремится взять верх над другой и утвердить свое определяющее значение. Однако это ведет к эскалации их насилия одна над другой и, в случае наличия у обеих сторон достаточно больших возможностей для продолжения противоборства, заводит в тупиковую ситуацию, в которой ни одна из них не только не может двигаться вперед, но и в существенных отношениях отбрасывается назад, деградирует, и из которой, несмотря на большие усилия и потери, оказывается весьма трудно выбраться. В таких ситуациях, как правило, *лишь признание каждой из сторон равноправности другой и правомерности тех оснований, которые побудили ее к конфликтному противоборству, создает необходимые условия для их примирения и для разрешения возникшего между ними существенного противоречия посредством компромисса или консенсуса.*

В связи с этим встает вопрос о необходимости определенной корректировки того традиционного марксистского представления, что разрешению противоречия предшествует его предельное обострение и крайнее напряжение усилий борющихся сторон. Ибо опыт показывает, что *разрешение конфликта, как правило, тем легче и эффективнее, чем меньше степень его эскалации и чем на более ранней стадии прилагаются миротворческие усилия.*

Субъектно-деятельностный подход к анализу социальных конфликтов помогает также соотнести между собой и связать в целостную систему те наиболее общие понятийные средства, которые характеризуют движение социальных противоречий в субъектной форме, начиная от их восприятия в виде соответствующих потребностей и кончая выработкой определенных социальных целей, личностных черт и стереотипов поведения социальных субъектов, интересы которых приходят на этой основе в острое конфликтное столкновение. Эта «понятийная сетка» позволяет адекватно отразить как внутреннюю детерминацию поступков общественных индивидов и социальных

групп в конкретных конфликтных ситуациях, так и возможности принципиального разрешения данных ситуаций.

Конфликтологическая парадигма восстанавливает субъектность социальных противоречий, позволяет изучать и осмысливать их как реальную борьбу реальных социальных субъектов, относительно самостоятельных и независимых в своих устремлениях и самоопределении, интересах и целях, направленных на удовлетворение имеющихся потребностей, определяемых особенностями их жизнедеятельности, их наличного социального бытия. И на основе этого осмысления определять и обосновывать пути и средства придания этой борьбе позитивного характера и форм, позволяющих принципиально разрешать составляющие их основу противоречия. *Развернуть и закрепить в общественном сознании это новое видение социального бытия, восстанавливающее адекватное понимание его диалектически-противоречивой природы и субъектной обусловленности, и развивать его дальше составляет поэтому приоритетную для современного социального познания теоретическую и прикладную проблему.*

Нельзя не видеть тесной корреляции данной постановки проблемы с имеющимися в современной социологии предложениями по адекватному сложившимся социальным и познавательным условиям определению ее предмета. Так, по мысли одного из видных ее представителей В. А. Ядова, «именно субъектная составляющая исторического процесса, массовых действий, повседневной человеческой активности, то есть решительно во всех ее проявлениях, является сегодня наиважнейшим предметом и теоретического анализа, и практического действия перестройки косных социальных структур и отношений». Потому что именно социальный субъект превращает объективную реальность в живой исторический процесс, своими действиями «производит» историю. При этом в широком смысле социальный субъект — это и человечество, и классы, и народы, и территориальные общности, и коллективы, и малые группы, и, наконец, личность как социальный субьектотип. «Что же касается социальных институтов, организаций и подобных образований, то все они — инструменты, средства, орудия деятельности социального субъекта, так как именно последний является реальным источником социального процесса и социальных изменений»¹.

¹ См.: Ядов В. А. Перестройка требует научного знания о социальном субъекте общественных процессов // Социология перестройки. М., 1990. С. 179.

3. СОЦИАЛЬНАЯ НАПРЯЖЕННОСТЬ КАК КОНФЛИКТОГЕННЫЙ ФАКТОР: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Осмысление и эффективное использование эвристического и практического потенциала категории *социальная напряженность* (социальное напряжение) имеет важное значение для дальнейшего развития отечественной конфликтологии, для развертывания ею исследования социальных конфликтов, их динамики, для поиска возможностей их диагностики и регулирования¹. Эта ее значимость обусловлена тем, что *в ней отражена важная характеристика внутреннего состояния и взаимоотношений личностей, социальных групп и общностей, особенно в периоды переходного, кризисного развития общества.*

Исторически содержание социальной напряженности осмысливалось и развивалось в социологической, социально-психологической и конфликтологической литературе в связи с такими явлениями и отражающими их понятиями, как социальная дезинтеграция или отсутствие солидарности взаимодействующих личностей и групп, девиация (в отношениях стабильного общества), anomia (в отношениях нестабильного общества), утрата социальной идентичности, депривация и фрустрация основных потребностей личности, группы, общности, классовая борьба, межнациональные столкновения, наконец, — социальный кризис и сопряженная с ним опасность социальной катастрофы как полной утраты управляемости общественных процессов и институтов и распада всех прежних общественных связей и отношений.

Это все усиливающееся в ходе углубления анализа внимание исследователей к внутренне-мотивационной, духовной стороне социальной напряженности как важного для понимания ее природы и сущности момента подхвачено и отечественной конфликтологией, обратившейся к ее осмыслению с самого момента своего появления на переломе 1980–1990-х годов. Так, согласно одному из наиболее известных российских ее исследователей В. О. Рукавишникову, «социальная напряженность — это индикатор социального кризиса, конфликта. Она проявляется прежде всего на социально-психологическом уровне»².

¹ См.: Юридическая конфликтология. М., 1995. С. 43–48.

² См.: Рукавишников В. О. Социальная напряженность // Диалог. 1990. № 8. С. 12.

С его точки зрения, социальная напряженность — не просто сигнал о кризисном состоянии системы, о нарушении баланса ее структур и функций, как это выступает в структурном функционализме Р. Мертона, Т. Парсонса и их последователей. Не менее важно, что *она выражает и отражает определенное духовное состояние индивидов и социальных групп, подчас весьма значительных, их эмоции, неудовлетворенность существующим положением, отношение к происходящему и к другим индивидам и группам, от которых в существенной мере зависят мотивы их общественного поведения.* Таким образом, трактовка этого понятия все более определенно приобретает субъектно-деятельностный характер.

Соответственно предложенному подходу, который разделяем и мы, В. О. Рукавишников выделяет следующие признаки социальной напряженности:

1. В самых широких кругах населения распространяются настроения недовольства существующим положением дел в жизненно важных сферах общественной жизни.

2. Под влиянием общественных настроений утрачивается доверие к политике властей, широкое хождение приобретают пессимистические оценки будущего, всевозможные слухи в обществе в целом или в отдельных его сегментах, возникает атмосфера эмоционального возбуждения.

3. Социальная напряженность проявляется не только в общественных настроениях, но и в массовых действиях: в ажиотажном спросе, в вынужденной и добровольной миграции части людей в другие регионы, в активизации деятельности общественно-политических движений, в борьбе за власть и влияние в массах, в стихийных и организованных митингах, демонстрациях, забастовках и иных формах гражданского неповиновения.

При всей методологической значимости предложенного автором подхода в нем, однако, не находит отражения весьма важный для конфликтологического анализа аспект: *при каких условиях и каким образом возникшая и продолжающаяся нарастать социальная напряженность превращается в реальный социальный конфликт.* Или, другими словами, каков механизм ее перехода с предконфликтной стадии на стадию собственно конфликтную, на которой она приобретает особую специфическую форму своего существования и дальнейшей эскалации, а также требует соответствующих средств для своей нейтрализации и регулирования.

Эта важная с конфликтологической точки зрения проблема рассматривается и в определенной мере решается П. И. Куконковым. Анализируя природу и генезис социальной напряженности, автор исходит из констатации того реально наблюдаемого положения, что преодоление кризиса общества не может не быть связано с глубокими социальными преобразованиями во всех сферах его жизнедеятельности, которые, в свою очередь, неизбежно будут сопровождать и уже сопровождают рост социальной напряженности, повышение конфликтной активности отдельных социальных субъектов. Причем желание определенных социальных структур изменить реальную ситуацию, не имея под собой в качестве основы объективного знания ее сущностных характеристик, нередко не только усиливает эту напряженность и конфликтную активность, но и делает их весьма общественно опасными¹.

Оценка и прогноз возможностей оптимизации конфликтного потенциала общества, нарастающего по мере возникновения и усиления напряженности в основных сферах его жизни, а также разработка мер по его контролю и снижению предполагает выявление и анализ необходимости и достаточности той совокупности механизмов социального регулирования, которыми располагают функционирующие, становящиеся и отживающие социальные институты, установления, общности.

Разрешение конфликта на основе регулирования и локализации социальной напряженности предполагает изучение не только состава и структуры этих социальных явлений, но и их источников, процессов их становления, взаимопревращения, последовательности и соотносительности в социальном пространстве.

Базовыми понятиями для осмысления природы и сущности конфликта являются, как показано выше, категория борьбы, противоборства как выражения особого состояния взаимоотношений социальных субъектов в конфликтной ситуации, и категория противоречия как отражение того объективного основания, на котором разворачивается конфликтный процесс. На основе их анализа автор выявляет реальную диалектическую природу как социальной напряженности, так и возникающего на ее основе конфликта.

Для него методологически важно также подчеркнуть, что *процесс перехода от определяющего возникновения конфликтной ситуации*

¹ См.: Куконков П. И. Социальная напряженность как этап в процессе развития конфликта // Социальные конфликты. М., 1995. Вып. 9. С. 9.

объективного противоречия к отношению противоборства конфликтующих субъектов идет через осознание данного противоречия самими субъектами как сторонами возникшего противоречивого отношения. В определенном смысле конфликт — не что иное, как осознанное противоречие.

Таким образом, реальными носителями социальных конфликтов, как и любых социальных процессов и изменений, согласно данному подходу, выступают социальные субъекты. «Именно поэтому стратегическим направлением изучения социального конфликта представляется обращение к субъектности, выявление активного начала в социальном действии, неразрывно связанного с интересом и способом его осознания действующим субъектом»¹.

Источником и субъектом-носителем конфликта может выступать не только индивид или социальная общность, но и социальный институт. Причем *политическая борьба ведется не только за статус и реальные позиции в структуре власти, но и за представления участников борьбы о социальном мире и за то, как расширить сферу влияния именно этих представлений.* При этом выход социального конфликта на уровень общества, преодолевающий его уникальность и ситуативность и превращающий его в политический конфликт, усиливает его по мере генерализации разнородных интересов, способной вовлечь в противоборство значительные массы людей, превратить поиск выхода из конкретной конфликтной ситуации в «революцию растущих притязаний» со стороны широких слоев общества. Такое превращение создает широкие возможности эскалации любого локального конфликта.

Автор исходит из того, что на сегодняшний день в российском обществе отсутствуют интегрирующие идеи, общезначимые ценности, проекты, стратегии развития, поддержанные обществом в целом. С этой точки зрения *существующие в нем социальные конфликты могут быть описаны как моменты развертывания противоречий между ценностями, интересами, потребностями двух или более социальных субъектов.* Вместе с тем это описание представляется недостаточным с позиций его подхода. В нем отсутствуют ступени, необходимые для осуществления перехода от противоречия к конфликту.

Между тем понимание особенностей и механизма такого перехода составляет едва ли не ключевой момент в понимании природы и особен-

¹ Куконков П. И. Социальная напряженность как этап.... С. 11.

ностей развертывания социальных конфликтов во всей методологии их анализа. На взгляд автора, разделяемый и нами, большие возможности для описания рассматриваемого процесса открывает подход, в основе которого лежит *понимание конфликта как определенного завершающего этапа усиления неудовлетворенности различных социальных субъектов теми или иными сторонами их жизнедеятельности.*

Этот подход позволяет зафиксировать момент трансформации противоречия как явления объективной реальности в феномен сознания социального субъекта, дающего толчок процессу становления социального конфликта. В качестве основы любого конфликта, согласно ему, выступает порождаемая обстоятельствами неудовлетворенность его субъектов-носителей. Поэтому именно *неудовлетворенность представляет собой социальный феномен, в пространстве которого происходит трансформация объективного противоречия в процесс его осознания социальными субъектами.* Неудовлетворенность может рассматриваться и как своеобразная точка отсчета, с которой этот процесс берет свое начало.

Таким образом, «в основе процесса аккумуляции потенциала социальной напряженности, конфликтного потенциала лежит неудовлетворенность, возникающая как результат несоответствия, рассогласования ценностей, интересов, потребностей различных социальных субъектов и первый шаг на пути осознания ими реального противоречия»¹.

В связи с этим П. И. Куконков подчеркивает, что темпы процесса осознания, объективно различные у разных сторон потенциального конфликта, определяют различные уровни социальной напряженности. Вместе с тем он отмечает и то существенное для практического регулирования социальной напряженности и вытекающих из нее конфликтных противоборств обстоятельство, что неспособность социального субъекта достаточно адекватно интерпретировать сущность зарождающихся конфликтных отношений неизбежно накладывает отпечаток не только на их текущий характер, но и на характер, направленность рассматриваемых и принимаемых стратегий их становления и развития, обуславливающих зачастую как жесткость, так и безадресность становящегося потенциала социальной напряженности и агрессивности.

¹ Куконков П. И. Социальная напряженность как этап... С. 14.

Важное значение имеет и его предостережение о том, что, рассматривая социальную напряженность как проявление неудовлетворенности, необходимо иметь в виду, что ею далеко не всегда может исчерпываться сущность последней. Более того, феномен социальной напряженности при определенных условиях может искажать реальную картину неудовлетворенности конкретных социальных общностей различными сторонами своей жизнедеятельности. Опасность такого искажения существенно возрастает тогда, когда неудовлетворенность приобретает многослойный, многомерный характер, создавая условия как для сознательной или бессознательной подмены объекта неудовлетворенности, так и для деформации процесса ее персонализации.

Наконец, с точки зрения возможностей практического контроля за нарастанием конфликтного потенциала в обществе и выработки действенных мер как по его снижению, так и предупреждению существенную роль играет выделение П. И. Куконковым основных этапов формирования и развития социальной напряженности вплоть до наиболее острых ее форм и стадий и оценка данных этапов с позиций этой, по существу важнейшей, основополагающей задачи, придающей реальный смысл всему конфликтологическому анализу. Согласно ему, этот процесс включает следующие этапы:

— усиление неудовлетворенности различных социальных субъектов условиями жизнедеятельности;

— обнаружение причинно-следственной связи между характером объекта неудовлетворенности и деятельностью других социальных субъектов, вызывающее социальную напряженность;

— усиление социальной напряженности, трансформирующейся в конфликтный потенциал;

— аккумулярование конфликтного потенциала и его переход в открытый социальный конфликт.

Среди всех этих этапов особое значение в плане развертывания и концептуального обеспечения действенного конфликтологического мониторинга и менеджмента приобретает, по справедливой оценке автора, именно этап становления и развития социальной напряженности, в рамках которого *сохраняется возможность не только прогнозирования и управления социальным конфликтом, но и выявления факторов снижения конфликтогенной активности, нейтрализации конфронтационного сознания и поведения, способных любой элемент*

социальной неудовлетворенности превращать в открытый социальный конфликт.

В заключение — несколько слов о проблемах установления и измерения социальной напряженности. Ибо как с концептуальной, так и с практической точки зрения важно не только понять роль и место социальной напряженности в разворачивании социальных конфликтов, но и превратить ее мониторинг в реально наблюдаемый и измеряемый процесс.

Учеными предложено несколько вариантов методик измерения показателя «уровень социальной напряженности» для отдельных производственных коллективов, регионов, больших социальных общностей, причем как опирающихся на зарубежные разработки, так и оригинальных¹.

Если обобщить используемые в них показатели, то можно в качестве типовых выделить следующие их блоки или группы:

1. Показатели социальной депривации или фрустрации как выражение состояния и уровня неудовлетворенности существующими условиями жизни, подавленности основных жизненных потребностей и интересов. Они фиксируются главным образом через оценки жизни, ее качества и уровня как приемлемых и неприемлемых, терпимых и нетерпимых, высоких и низких и т. п.

2. Показатели социальной идентификации, выражаемые через осознание людьми своей принадлежности к определенным общественным группам, деление тех, кто с ними взаимодействует на той или иной почве, на «своих» и «чужих», а также через выявление уровня толерантности, терпимости по отношению к позициям и действиям «не своих».

3. Показатели готовности к протестным действиям, выражаемые прежде всего через личную настроенность на защиту собственных интересов, а также — на открытое выступление против устремлений и действий представителей и участников социальных органов и институтов различных уровней: властных и силовых структур, местного самоуправления, администрации производственных предприятий и т. п.

4. Характеристика собственно предпринятых или намечаемых к реализации конфликтных действий как не только мотивируемых

¹ См.: Аверьянов Л. Я. Социальная напряженность // Социология: что она знает и может. М., 1993. С. 144–148; Давыдов А. А. Измерение социальной напряженности. М., 1992.

всеми вышеназванными показателями, но и дающих дополнительные важные представления об особенностях этой мотивации, ее состоянии, выраженности и осознанности.

Как можно видеть даже из этого краткого анализа, большинство используемых исследователями методик пока что нацелены на выявление особенностей и уровня социальной напряженности главным образом через ее явные признаки. Между тем, опыт исследовательской и практической конфликтологической работы, прежде всего в области политических конфликтов, попыток регулирования социально-политической напряженности, все отчетливее показывает, что далеко не все с помощью этих признаков можно установить и учесть. В этой связи ряд авторов подчеркивают, что картина состояния и уровня социальной напряженности становится существенно иной, если с названными прямыми показателями совмещаются латентные показатели, соответствующие стадии постепенного формирования и обострения. К примеру, с точки зрения В. И. Тепечина, латентными признаками социальной напряженности, связанными с происходящими в настоящее время изменениями в качестве и уровне жизни российского населения, можно было бы считать по крайней мере следующие: ожидание большинством населения консервации или ухудшения своего нынешнего тяжелого положения; озабоченность определенной части взрослого населения невозможностью для их детей получить серьезное образование; нарастание у определенной части населения страха нищеты в старости; недовольство части населения региональной дифференциацией уровня и качества жизни; болезненное восприятие частью населения смены социального статуса и т. п.¹

Ясно, что непосредственно выявить эти признаки в умонастроениях населения не так-то просто. Однако с позиций всего того, что рассмотрено выше, столь же ясно, что делать это необходимо. В том числе, а может быть, даже в первую очередь — в ходе и на основе разностороннего анализа реально разворачивающихся в обществе разнообразных социальных конфликтов.

¹ См.: *Тепечин В. И.* Социальная напряженность в контексте проблемы национальной безопасности России // *Социальные конфликты.* М., 1995. Вып. 9. С. 27–28.

4. СТРУКТУРА И ДИНАМИКА СОЦИАЛЬНЫХ КОНФЛИКТОВ

4.1. Основные структурные характеристики конфликта

Сопоставление и обобщение различных конфликтологических концепций, предложенных зарубежными и отечественными учеными, показывает, что к основным структурным составляющим любого социального конфликта, как правило, относят субъектов конфликта, взаимоотношения между ними, а также тот предмет (или спорный вопрос, проблему), по поводу которого он складывается. Сюда же нередко относят и состояние социальной среды, в которой конфликт возникает и развивается. Рассмотрим характеристики каждого из этих компонентов.

Субъекты конфликта (конфликтующие стороны). Согласно субъектно-деятельностному подходу, субъекты составляют основные структурные элементы любого конфликта постольку, поскольку, выступая его противоборствующими сторонами, они своими действиями порождают сам конфликт, придают ему то или иное содержание, определяют его течение и изменение. Поэтому их четкое определение выступает одним из важнейших аспектов конфликтологического анализа. Отчетливая идентификация субъектов конфликта помогает прояснить его предмет, спрогнозировать его динамику и возможные варианты разрешения.

Нередко возникают ситуации, когда достаточно сложно определить непосредственных субъектов конфликта. Ярким примером служат этнополитические конфликты, когда затруднительно ответить на вопрос, кто же представляет стороны в конфликте: лидеры противостоящих сторон, или те, кто принимает непосредственное участие в силовых операциях, или же те, кто воспринимает друг друга как соперников и поддерживает позиции своих лидеров в конфликте? Или все они вместе как представители и участники определенной социальной группы?

Согласно К. Боулдингу, субъектами конфликта могут выступать либо отдельные индивиды, либо состоящие из них общности, группы. На этом основании по участвующим в них субъектам можно выделить конфликты между отдельными личностями — межличностные, между отдельной личностью и группой — личностно-групповые, между группами — межгрупповые.

Весьма часто конфликт, начавшись как межличностный, с появлением у каждой из его сторон своих активных приверженцев переходит

в межгрупповой. Столь же часто можно наблюдать и обратную картину: включившись в конфликт в составе определенной группы, личность начинает вести в нем свою собственную линию, вследствие чего он переходит для нее в личностно-групповой. Все эти «переливы» меняют течение конфликта и потому требуют внимательного учета при его анализе.

Чтобы выявить и отчетливо определить непосредственных субъектов — участников конфликта, недостаточно идентифицировать их с теми или иными индивидами или группами. Необходимо проанализировать также их количественный и качественный состав, уровень организации, объем ресурсов и другие переменные.

Выяснение количественного состава в индивидуальном аспекте состоит в определении того, сколько личностей участвуют в конфликте в качестве самостоятельных его субъектов. В групповом же отношении оно состоит не только в определении того, каков наличный состав участников вовлеченной в конфликт группы, но и каков ее возможный мобилизационный потенциал, — то есть в определении тех, кто реально может пополнить их число.

Как правило, в группах, имеющих более четко очерченные границы (трудовые коллективы, государство и т. п.), мобилизация их членов для участия в конфликте менее проблематична. Однако в том случае, если не все ее члены и (или) не полностью разделяют выдвигаемые в конфликте цели либо те методы, которыми предлагается их достигать, число тех среди них, кто готов выступить активными участниками развертывающейся борьбы, существенно уменьшается. Это особенно касается ситуации, когда выдвигаются радикальные цели и предлагаются насильственные методы действия в конфликтном противоборстве.

Характеристики качественного состава конфликтующих субъектов можно определить с помощью выяснения типичных форм их поведения, особенностей их психологии, нравственных и социальных норм, которых они придерживаются. В случае групповых субъектов сюда добавляется сопоставление распространенности всего этого как среди рядовых членов конфликтующей группы, так и среди ее лидеров. К. Боулдинг выделяет по этому признаку два типа групп: гомогенные (однородные) и гетерогенные (разнородные). Важность учета гомогенности участвующих в конфликте определенных социальных общностей состоит в том, что она обычно благоприятствует коммуни-

кации и росту внутригрупповой сплоченности. Со своей стороны, гетерогенность внутреннего состава и свойств группового субъекта, как правило, способствует деэскалации, ослаблению остроты конфликта, в котором он принимает участие, или же содержит возможность такого ослабления. В зависимости от конкретной конфликтной ситуации особого внимания требуют оценки гомогенности и гетерогенности участвующих в ней групп по этническим, статусным, ценностным и прочим параметрам.

Уровень организации конфликтующих субъектов — показатель систематичности и последовательности их действий в процессе развертывания конфликтного противоборства. На повышение ее уровня, как правило, оказывают влияние такие факторы, как автономность конфликтующих сторон, значимость для них спорного вопроса, уровень организованности противостоящей стороны, а также продолжительность конфликта.

Ресурсный потенциал, находящийся в распоряжении его субъектов, — важный показатель перспективности и результативности любого социального конфликта. Он во многом определяет их решимость участвовать в конфликтном противоборстве и характер требований по изменению сложившейся ситуации в нужном для себя направлении, а также их готовность нести издержки ради достижения поставленных целей. К внутреннему ресурсному потенциалу конфликтующих субъектов можно отнести их социальные, материальные, физические, интеллектуальные возможности и навыки, а также находящиеся в их распоряжении ресурсы времени. К их внешнему ресурсному потенциалу относятся право, средства массовой информации, возможные союзники и т. д.

С проблемой ресурсов тесно связан и такой важный показатель, как сила конфликтующих сторон. Ибо одно дело — иметь ресурсы (то есть располагать определенным ресурсным потенциалом), а другое — уметь использовать их для воздействия на сложившуюся конфликтную ситуацию в соответствии с намеченными целями.

Современные исследователи определяют силу участвующих в конфликте сторон не только (1) по способности каждой из них причинить ущерб противоположной стороне, но и (2) по способности и готовности наладить работающее на их интересы сотрудничество, и (3) по их возможностям использовать на своей стороне официальные органы власти, и (4) по обладанию знаниями, содействующими решению вызвавшей конфликт проблемы.

Сила каждого из конфликтующих субъектов представляет определенную их способность к эффективному действию и противодействию в конфликтном противоборстве. Но ее реальная результативность в этом противоборстве зависит не только от ее собственной величины, но и от взаимоотношений с другой стороной, выявляясь в конкретном взаимодействии социальных субъектов.

Отношения конфликтующих сторон. Анализ отношения конфликтующих сторон невозможен без учета характера их взаимодействия и взаимозависимости. Например, в трудовых и семейных конфликтах стороны имеют высокую степень взаимозависимости и потому ведут себя, как правило, относительно сдержанно в связи с тем, что отчетливо понимают: им придется так или иначе общаться и после завершения конфликта. Но бывают ситуации, когда у потенциальных соперников отсутствуют какие-либо отношения в предыдущий период или они не предполагают поддерживать их в будущем. Это определяет более высокую степень произвольности выбора ими линии поведения в возникшей конфликтной ситуации. Поэтому так важно установить, какие отношения между участниками конфликта были до его начала, в момент конфликта и какие планируются после его завершения.

Важным показателем, характеризующим отношения сторон, является баланс их сил и его оценка сторонами. Баланс сил влияет на осознание конфликта потенциальными соперниками, на его динамику, на определение вероятного результата, а также на то, какова будет мера открытости конфликта.

По наблюдениям Л. Козера, если одна из сторон имеет возможность оценить силу противоположной стороны еще до наступления фактического конфликта и при этом признает ее достаточно высокой, это может побудить ее постараться урегулировать спорный вопрос неконфронтационным образом. Кроме того, сопоставление сил дает возможность каждой из сторон выбрать предпочтительные средства достижения поставленных целей (насильственно-принудительные или альтернативные) либо вообще отказаться от дальнейшего «раскручивания» конфликта. Таким образом, оценка соотношения сил выступает средством поддержания баланса отношений.

Значительное различие в позиции силы может быть источником опасности для слабой стороны и удержать ее от открытой формы выражения недовольства и даже привести к отказу от участия в конфликтной ситуации. Хотя в демократических системах возможна

определенная вариативность развития событий. Например, более слабая сторона, чтобы сбалансировать силы, может организовать сбор подписей, выступления в средствах массовой информации, широко привлечь общественность к решению социальных проблем и т. д.

Предмет конфликта. Этот структурный параметр характеризует содержательную сторону конфликта. Для его определения важно выявить прежде всего *объект* конфликта, то есть то, что сосредоточивает на себе внимание и устремления определенных социальных субъектов, но одновременно, в силу определенных обстоятельств, противопоставляет их между собой, выступая тем самым объективной основой возникновения между ними конфликтного отношения. То в характеристиках объекта, по поводу чего субъекты противостоят, и составляет *собственный предмет* конфликта.

Основными объектами возникающих между социальными субъектами конфликтов выступают ресурсы, статус и ценности.

Ресурсы в качестве объекта конфликтов рассматриваются главным образом в предметном плане обладания ими или стремления к их обретению субъектами в интересах пополнения своего ресурсного потенциала. Таким образом, речь идет об определенных *средствах* обеспечения потребностей, вытекающих из них интересов и целей.

Всю совокупность имеющихся ресурсов можно разделить на материальные (финансы, техника, технологии, земля, ее недра и т. п.) и духовные (культура, наука, образование и т. п.). Они составляют типичный объект конфликтов, особенно тогда, когда их распределение в обществе неравномерно, облегчая доступ к ним одним социальным субъектам и затрудняя другим или же вообще обеспечивая одних за счет других. Последние, испытывая ущемление в обеспечении собственного ресурсного потенциала, имеют все основания для изменения сложившегося положения вещей, оказываясь, таким образом, в противостоянии с теми, кого оно устраивает.

Однако типичность ресурсов как объекта конфликтных противоборств вовсе не означает их единственность в качестве такого объекта. В отличие от них, *статус*, также являясь объектом борьбы между определенными социальными субъектами, выступает для них главным образом не как средство, а как *условие* обеспечения своей нормальной жизнедеятельности, от которого зависит, каким будет положение субъекта в обществе, насколько свободными или принужденными будут его взаимоотношения с другими субъектами и т. п.

Наконец, *ценности*, понятие, разумеется, не в широком смысле — как все то, что положительно значимо с точки зрения удовлетворения человеческих потребностей, а более узко — как нечто принципиально важное для определенного социального субъекта и его жизнедеятельности, — также весьма часто выступают в качестве объекта социальных конфликтов, за который он готов решительно бороться. Они вообще не могут выступать средством для обеспечения тех или иных его потребностей, интересов, устремлений, как это имеет место с ресурсами, а служат для него только *самоцелью*, выражением его понимания самого себя, своей собственной сути, с потерей которой исчезает и он сам как нечто самостоятельное, достойное самоуважения и признания со стороны других субъектов. *Конфликты на почве ценностей, в отличие от конфликтов на почве ресурсов, как правило, возникают из-за навязывания их одним социальным субъектом другому, принудительного к ним приобщения, либо — из-за пренебрежительного к ним отношения со стороны других субъектов.*

Наряду с выяснением объекта конфликта не менее важно определить то, что в нем составляет предмет собственно конфликтного отношения, что оспаривается вовлеченными в него субъектами, то есть выступает той проблемой (вопросом спора), которую они активно стремятся разрешить в выгодном для себя направлении.

В основе социального конфликта может быть не один, а несколько спорных вопросов (проблем). Каждый вопрос следует рассматривать как разногласие, противоречие, которое требует своего решения. Спорные вопросы необходимо идентифицировать и сгруппировать в соответствии с причинами их происхождения и характером восприятия. Для этого могут быть использованы такие показатели, как глубина спорных вопросов, их число и взаимосвязь, их значимость для каждого из конфликтующих субъектов, а также степень и характер их осознания участниками конфликта. Учет всех этих показателей помогает понять, какую позицию и почему готовы занять или уже заняли конфликтующие стороны.

Внешняя социальная среда. Она также существенно влияет на возникновение и развитие социальных конфликтов. Это влияние сказывается, во-первых, на формировании целей и стратегии конфликтного поведения и происходит, прежде всего, через сложившиеся стандарты в оценках социальных ситуаций, модели решения проблем, способы принятия решений. К факторам внешней среды, оказывающим существенное воздействие на состояние и динамику конфликта, относятся

также средства массовой информации, общественное мнение, вовлечение в конфликтный процесс третьей стороны и т. д.

Во-вторых, влияние социальной среды сказывается и на степени институционализации социального конфликта, которая, с одной стороны, является индикатором готовности и толерантного отношения общества к появлению социальных конфликтов, а с другой, — сама влияет не только на возникновение социального конфликта, но и на процессы его урегулирования или разрешения.

Институционализация конфликта представляет собой развитие необходимых организационных структур и связанных с ними социальных норм и регуляторов конфликтного поведения, а также — интернализацию данных норм индивидами в практике социального взаимодействия.

Конфликтная ситуация поддается нормативному регулированию в том смысле, что социальные и правовые нормы определяют дозволенные и запрещенные формы конфликтного взаимодействия. Так, модель «коллективной сделки» в трудовых отношениях между рабочими и администрацией содержит положения, которые определяют границы легитимных и нелегитимных взаимоотношений и методов решения проблем в определенных конфликтных ситуациях.

Важно учитывать существенные различия тех оснований, на которые опираются вырабатываемые или принимаемые в процессе институционализации конфликта правила поведения в нем. В основе одних лежат социальные нормы, а другие базируются на правовой основе. Правовые нормы обладают силой санкций, регулируя отношения субъектов конфликта через суд или арбитраж. А социальные нормы в роли санкций действуют через альтернативные посреднические структуры, общественное мнение и т. д.

Различные социальные конфликты имеют разную степень институционализации. В мировой практике существует большое количество поливариантных конфликтных моделей с разной степенью институционализации. Регулирование конфликта является полностью институционализированным, если все основные правила поведения в нем социально-нормативно или законодательно оформлены, контролируются санкциями и интернализированы его основными участниками.

4.2. Динамические показатели конфликта

Эти показатели характеризуют стадии развертывания конфликта и процесс его движения от одной стадии к последующей.

Достаточно общепринятым является выделение таких стадий конфликта:

— конфликтная ситуация, в рамках которой формируются детерминанты конфликта, провоцирующие социальную и психологическую напряженность, и складываются условия, способствующие осознанию социальными субъектами расхождения их интересов и ценностей, а также факторы, определяющие выбор ими способа их обеспечения;

— конфликтное взаимодействие, где особое внимание привлекают процессы эскалации и деэскалации конфликта;

— завершение конфликта, где наибольшую важность приобретает учет его возможных результатов и последствий.

1) *Конфликтная ситуация* предшествует непосредственному противостоянию сторон. Она представляет собой реально возникшее социальное противоречие, составляющее объективную основу для развития конфликта и осознаваемое его субъектами. Необходимо принять во внимание, что, с одной стороны, не всегда конфликтные ситуации адекватно осознаются и становятся совершенно ясными для объективно включенных в них субъектов. С другой стороны, нередко в жизни имеет место конфликтное поведение индивидов или групп и при отсутствии объективных для этого оснований — в силу искаженного, неадекватного восприятия определенной ситуации.

Возникновение конфликтной ситуации и ее перерастание в конфликт представляет достаточно сложный процесс, который предполагает наличие детерминант развития конфликта, оформление субъектов конфликта, осознание ими неудовлетворенности сложившейся ситуацией, определяющей появление и обострение социальной напряженности, формирование соответствующих ее восприятию и оценке целей и путей их достижения. В свою очередь, каждый из этих показателей детерминируется природой конфликта, характеристиками конфликтующих сторон, спецификой отношений между ними и влиянием социальной среды.

Детерминанты конфликтов составляют ключевой для объяснения данного феномена аспект. Они могут присутствовать в социальной среде, в отношениях между людьми и в характеристиках сторон. К ним можно отнести статусные различия, социальную дезинтеграцию, структурное насилие, неадекватную коммуникацию, искаженное восприятие, фрустрированные потребности и т. д.

Детерминанты конфликта являются важным параметром для его развития, но они не всегда осознаются потенциальными субъектами, либо могут быть осознаны одной стороной и оставаться в латентной или неадекватно осмысленной форме для другой.

Осознание конфликта является необходимым условием для понимания собственных интересов, выявления вопроса спора, четкого определения целей и возможных путей их достижения в конфликтном противоборстве индивидов и групп.

Значимой предпосылкой осознания групповых интересов и организации на этой основе соответствующих действий субъектов конфликта является *коллективная идентичность*. Осознание коллективной идентичности определяется не только внутренними характеристиками группы, но и происходит в результате взаимодействия с другими социальными группами. Ряд исследователей обратил внимание на то, что группы, проживающие в этнически гетерогенных областях, более серьезно относятся к своей идентичности, чем те, которые живут в гомогенных регионах.

Важной переменной, характеризующей перерастание конфликтной ситуации в конфликт, является *формирование групповых целей*. Цели различаются по следующим параметрам: сущностным характеристикам (прекращение отношений или изменение отношений), временным характеристикам (кратко- и долгосрочные), стратегиям реализации.

Следует учесть, что на формирование целей влияют не только характеристики групп и желания их членов, но и межгрупповые отношения, а также социальная среда, в которой стороны взаимодействуют.

Самое непосредственное влияние на характер целей может оказать предвидение действий со стороны соперника. Например, если соперник не способен к стойкому противодействию, это может спровоцировать радикализацию целей, предполагающих фундаментальную перестройку отношений.

Целевую структуру конфликта необходимо анализировать в четырех измерениях:

— *предметном*, отражающим сущность разногласий между конфликтующими сторонами (вопрос спора), за которыми стоят определенные мотивы получения желаемого результата;

— *эмоциональном*, отражающем интересы в области взаимоотношений участников конфликта;

— *мотивационном*, связанном с обоснованием своих действий или занимаемых позиций для себя и/или других;

— *социальном*, определяющем методы анализа проблем и принятия решений.

На выбор стратегии конфликтного поведения влияют также отношения между соперниками. Важнейшим фактором в определении стратегии конфликтного поведения является *наличие общих интересов*. Социальные субъекты, имеющие конфликтные отношения по одному вопросу, могут быть союзниками в решении других проблем, что способствует поиску ненасильственных способов решения конфликта.

Большое влияние на стратегию конфликтного поведения оказывает *соотношение сил потенциальных соперников*. В реальной действительности существуют различные балансы сил, и в демократических системах создаются различные механизмы выравнивания возможных асимметрий. Типичным примером может служить институционализация трудовых споров, где на основе коллективного договора выравниваются потенциалы работодателей и трудовых коллективов, представленных профсоюзами.

Определенное влияние на выбор стратегии конфликта оказывает и *социальная среда*. Во-первых, она определяет легитимность моделей конфликтного взаимодействия. Во-вторых, формирование альянсов с другими группами может изменить состав конфликтующих сторон и характер ранее поставленных целей и способов их достижения. В-третьих, выбор пути достижения целей может определяться с участием третьей стороны в непосредственной или опосредованной формах, когда внимание привлекают модели поведения, использованные прежде в аналогичных ситуациях.

Рассмотрение основных факторов, которые определяют выбор пути достижения желаемой цели, показывает, что факторы соотносятся между собой, влияют друг на друга и все вместе определяют стратегию конфликта. Иногда тот или иной фактор становится доминирующим. В ряде случаев выбор пути может быть более экспрессивным, эмоциональным, чем инструментальным.

2) *Конфликтное взаимодействие (эскалация и деэскалация конфликта)*. Многие конфликты на определенном этапе своего развития имеют тенденцию к эскалации, то есть интенсификации конфликтного поведения. Рассмотрим ряд переменных, определяющих характер

конфликтного взаимодействия, и попытаемся ответить на вопрос, почему они в одних случаях способствуют эскалации конфликта, а в других — содействуют его деэскалации.

Процесс эскалации. В процессе развертывания конфликта каждая сторона претерпевает определенные социально-психологические и организационные изменения. Рост лояльности и приверженности групповым целям, отказ от каких-либо уступок, стремление принудить соперника, — все это показатели эскалации. Эскалация возможна при следующих условиях:

- когда участники конфликта выступают за интенсивные действия с целью скорейшего получения желаемого результата;
- когда стороны намерены решительно защищать свои интересы и противостоять угрозе извне;
- когда участники конфликта вовлекают в борьбу новых приверженцев своих целей и т. д.

В то же время эскалация конфликта может качественным образом изменить характеристики конфликтующих сторон. Например, в определенных сегментах социальной структуры возможно снижение приверженности групповым целям, что влияет на мобилизационный потенциал и может в итоге содействовать деэскалации конфликта.

Условием эскалации может стать изменение отношений между конфликтующими сторонами в результате расширения вопроса спора за счет выявления дополнительных спорных вопросов, которые прежде игнорировались или отрицались.

Эскалация конфликта ведет к поляризации отношений конфликтующих сторон, что снижает возможность обсуждения спорных вопросов, усиливает коммуникационные барьеры, обостряет подозрительность к любым попыткам урегулирования конфликта.

Причиной эскалации может стать вовлечение в конфликт третьей стороны, заинтересованной в победе одного из участников конфликта. Практика показывает, что если одна сторона получает такую поддержку извне, то ее соперник тоже будет стремиться расширить альянс своих союзников.

Процесс деэскалации также сопровождают определенные изменения внутри конфликтующих групп, в отношениях между соперниками, в оценке событий третьей стороной.

Потеря желания или способности продолжать конфликт зависит от многих условий. На этом мы остановимся ниже. Но прежде выделим

некоторые переменные, которые благоприятствуют развитию отношений в этом направлении:

- девальвация целей, обусловленная ростом издержек, превосходящих предполагаемые затраты;
- конкуренция между лидерами сторонников более жестких и более умеренных действий;
- гетерогенное отношение к конфликту;
- желание сохранить организацию;
- новые связи, возникшие между конфликтующими сторонами, — как правило, в случаях повторяющихся конфликтов.

Одним из основных условий, влияющих на эскалацию и деэскалацию, является *характер взаимодействия конфликтующих сторон*. Применение силы может либо напугать соперника и привести к деэскалации конфликта, либо спровоцировать его на ответные действия, что станет причиной эскалации. С другой стороны, мягкая реакция может успокоить соперника и способствовать деэскалации конфликтного поведения или наоборот, будет воспринята как проявление слабости и стимулирует процесс эскалации.

Следует заметить, что во многом выбор стратегии поведения в конфликте зависит от интерпретации действий противоположной стороны, которая может опираться на предыдущий опыт. Если один из участников конфликта, как правило, готов пойти на уступки, то другие могут рассчитывать на это и в дальнейшем не обращать внимания на угрозы с его стороны. Хотя в определенных ситуациях, когда притязания какой-либо стороны не воспринимаются ее соперником серьезно, она может перейти к эскалации конфликта и тем самым изменить перспективу взаимоотношений сторон. Иллюстрацией этому является студенческое движение 1960-х годов в ряде западных демократий, которое в результате многих социальных конфликтов укрепило свою организованность и добилось определенных реформ в системе высшей школы.

На вероятность эскалации и деэскалации конфликта влияет характер вопроса спора. В тех случаях, когда на карту поставлены жизненные интересы, вероятность эскалации конфликта возрастает.

3) *Завершение конфликта*. Возможные варианты завершения конфликта можно представить в виде континуума, на одном конце которого следует поместить конфликты, завершенные в рамках модели «выигрыш–выигрыш» (когда сторонам удается решить проблему на

взаимовыгодной основе), а на другом — конфликты, завершённые в варианте «выигрыш–проигрыш» («игры с нулевой суммой» или ситуации, где целью взаимодействия является победа над противостоящей стороной, для чего применяются разнообразные средства, используемые при борьбе с противником). Между этими полюсами консенсусно-диссенсусного континуума находится множество различных вариантов завершения конфликта на компромиссной основе, отражающих различную степень урегулирования или разрешения возникшего противоречия.

Когда конфликтующие стороны стремятся избежать «игры с нулевой суммой», они заинтересованы в создании механизмов и договорённостей, способных привести к обоюдно приемлемому завершению конфликта.

Различия в стратегиях достижения целей детерминируют различные варианты завершения конфликта. Ненасильственные средства способствуют завершению конфликта на консенсусной основе, принуждение и насилие провоцируют результат с «нулевой суммой» или выход из конфликта, сочетание ненасильственных форм принуждения с вознаграждением эффективно для достижения компромисса.

Но на практике все бывает гораздо сложнее. Очень проблематично достичь предполагаемого результата, даже если для этого имеются все необходимые ресурсы. Так, использование принудительных средств может привести не к желаемой победе над более слабым соперником, а к эффективному предупреждению или санкциям третьей стороны, которые могут остановить эскалацию конфликта и вызвать негативные последствия для более сильной из противоборствующих сторон.

Существенное влияние на процесс завершения конфликта оказывает участие в нем третьей стороны. Основные варианты этого участия следующие:

- вовлечение третьей стороны в конфликт может изменить его параметры и возможный результат для всех его участников;
- третья сторона может стать союзником более слабого участника конфликта и помочь ему достичь компромисса;
- в зависимости от собственных интересов и при условии достаточной силы она может навязать участникам конфликта свои условия;
- в других ситуациях третья сторона может играть нейтральную роль посредника и содействовать завершению конфликта цивилизованными средствами.

Наконец, зачастую бывает невозможно решить те или иные проблемы, связанные с процессом завершения конфликта, без учета специфики социальной среды, прежде всего — агрессивности, пассивности или толерантности тех сил, которые ее составляют.

4.3. Определение типа развертывающегося конфликта

Типология конфликтов представляет метод научного познания, в основе которого лежат дифференцирование и группировка конфликтов по различным критериям, что предоставляет дополнительные инструменты для их анализа.

В самом общем и в то же время содержательном виде всю совокупность социальных конфликтов можно подразделить на национально-этнические, социально-экономические, политико-правовые и духовно-идеологические. Такая типология основывается на том обстоятельстве, что в рамках каждого из перечисленных типов развертываются конфликтные ситуации, не покрываемые остальными видами конфликтных противоборств¹.

Важно, однако, ответить на вопрос, *каков тот критерий*, на основании которого можно достаточно отчетливо и объективно отделить тот или иной тип конфликта от всего остального массива конфликтных ситуаций. Этот ответ особенно важен в наших условиях, для которых характерно, что конфликтные противоборства определяются целым комплексом взаимодействующих между собой кризисных факторов.

Возможный подход к решению этого вопроса можно показать на примере вычленения внутри всего поля конфликтных противоборств собственно межнационального конфликта. Критерий для такого вычленения может быть определен исходя из того соображения, что *межнациональный конфликт — это всегда показатель глубоко переживаемой и четко осознаваемой ущемленности* по крайней мере одной из вовлеченных в него этнических общностей и выражение стремления активных сил ущемленного этноса восстановить справедливость по отношению к своим членам. Там, где есть ущемление и ущемленные, есть и ущемляющая сторона. А значит, есть и *национа-*

¹ См.: Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. М., 1994. Вып. 6: Конфликты в политике и экономике: мониторинг и менеджмент. С. 11–12.

лизм, как состояние души и идеология, обосновывающие это ущемление и оправдывающие его правомерность. Основой межнационального конфликта является, таким образом, не что иное, как национализм, выдвигающий этноцентризм в качестве основной мотивации в межэтнических отношениях. И везде, где он выступает ведущим мотивом конфликтного поведения, мы и имеем дело с межнациональным конфликтом в собственном смысле. Поэтому национализм представляет для этноконфликтологического мониторинга первостепенный интерес в качестве предмета анализа, концептуализации, прогнозирования и практического регулирования¹.

По аналогии со сказанным, в качестве критерия выделения собственно экономических конфликтов может рассматриваться *эксплуатация* — как ведущий мотив использования отношений собственности; в качестве критерия выделения собственно социально-политических конфликтов — *господство* как ведущий мотив использования отношений политической власти; а в качестве критерия выделения собственно духовно-идеологических конфликтов — *манипулирование сознанием и эмоциями* как ведущий мотив конфронтационного использования каналов и средств массовой информации и духовного воздействия на поведение людей.

В рамках каждого из четырех основных типов социальных конфликтов могут быть, в свою очередь, выделены свои внутренние градации. К примеру, в рамках межнациональных коллизий конфликты на почве этнотерриториальных притязаний обладают существенными отличиями по сравнению с конфликтами, связанными с борьбой сил сепаратизма и федерализма, автономии и централизма, а эти последние, в свою очередь, качественно отличаются от конфликтов, имеющих в своей основе выяснение статусного соотношения этносов.

Точно так же в сфере экономики наряду с трудовыми конфликтами все большую значимость и остроту приобретают конфликты, связанные со становлением предпринимательства как особого социального слоя или класса. В свою очередь, их также можно дифференцировать по специфическим зонам напряжения. Например, выделить зону напряжений, возникающих у предпринимателей в их взаимоотношениях

¹ См.: Степанов Е. И. Межрегиональные столкновения и терроризм с позиций конфликтологического подхода // Массовое сознание и массовые действия. М., 1994.

с властями, администрацией и дающих начало разворачиванию весьма острых столкновений и недовольств. Другой зоной напряжений выступают взаимоотношения предпринимателей между собой, скажем, между крупным предпринимательством и малым и средним бизнесом. Существуют напряженные отношения и между предпринимателями и остальным населением, поскольку последнее зачастую весьма негативно оценивает коммерческую и прочую деловую активность, в особенности построенную на спекулятивной основе.

Такого рода содержательная типология социальных конфликтов не закрывает, разумеется, возможности применения в конкретном экспертном анализе других, более формализованных способов их типологизации.

В зарубежной и отечественной литературе приводится множество различных оснований для такого рода типологизации конфликта, выделение которых тесно связано с развитием современной теории конфликта. Большинство из них опирается на рассмотренную выше систему структурных и динамических показателей.

Однако следует отметить, что, принимая те или иные критерии как основу для типологии, лишь немногие исследователи занимались этим вопросом систематически. В научной литературе существует много иллюстративных типов классификаций. Подобные перечни типов конфликтов, даже будучи собранными вместе, не составляют какой-либо систематической классификации, более того — они служат источником неограниченного количества частично определенных типов конфликтов и, следовательно, соответствующего числа частных теорий.

Пожалуй, наиболее распространенной и общепринятой среди западных авторов является *типологизация конфликтов по их субъектам*, то есть по критериям «тип участника» и «вид и уровень структурности отношений между ними». В основе этих типологий лежит предположение, что каждый тип взаимоотношений социальных субъектов, имея свою структуру, размер и социальные характеристики, имеет и свои модели взаимодействия, в том числе — конфликтного.

Систематизируя и развивая их идеи, можно выделить следующие типы конфликтов:

- *внутриличностные конфликты;*
- *межличностные конфликты;*
- *конфликты между личностью и группой;*
- *межгрупповые конфликты.*

Внутри этих основных типов могут быть выделены свои подтипы. Так, конфликт личности с группой может происходить как в рамках данной группы, когда личность является ее участником, так и вне ее, когда личность членом данной группы не является. В первом случае конфликт может быть обозначен и выделен как *внутригрупповой*. В свою очередь, *внутригрупповым* конфликт является и в том случае, когда происходит между подгруппами одной общей для них группы. Подтипы межгрупповых конфликтов могут также быть выделены на основании того, что происходят *между гомогенными или гетерогенными* группами, *между организациями* — как четко и достаточно жестко структурированными группами с распределенными и закрепленными внутри них ролями, *между группой и организацией*.

В то же время, представляя важную основу типологизации конфликтов, эти критерии не являются единственными. Существуют типологии на основе и иных параметров. Так, А. Рапопорт выделил три категории: различные виды борьбы (схваток), игры и дебаты. Он считает, что конфликтные ситуации на уровне «схваток» возникают из-за взаимного страха или враждебности. В этот класс он поэтому включает психологические теории агрессии и модели неорганизованного массового поведения с иррациональными формами взаимодействия. Конфликтные же отношения на уровне «игр» возникают от осознания противоречивости интересов участников, то есть подразумеваются их рациональность и взаимодействие в рамках определенных правил, допускающих разные исходы для участников. Наконец, конфликтные ситуации на уровне дебатов возникают, согласно автору, из-за разногласий в отношении фактов или ценностей, то есть убеждений или взглядов.

Согласно его мнению, в конфликтах типа «схваток» противников разделяют непримиримые противоречия, и рассчитывать можно только на победу; в конфликтах типа «дебатов» возможен спор, различные маневры, и стороны могут рассчитывать на компромисс; в конфликтах типа «игр» стороны действуют в рамках одних и тех же правил, поэтому данный тип конфликтного взаимодействия никогда не завершается и не может завершиться разрушением всей структуры отношений.

Категоризация конфликтных явлений, развиваемая в последнее время, связана с подходом, ставящим во главу угла положение об объяснительном потенциале человеческих потребностей и анализ конфликта как системного явления. Предложена классификация конфликтных

противоборств, основанная на дифференциации их причин и внешних проявлений: споры, собственно конфликты и проблемы управления. Утверждается, что в основе этих явлений — разные психологические причины и, следовательно, они должны разрешаться посредством различных процессов урегулирования и разрешения. В основе споров лежат интересы людей. В основе собственно конфликтов — столкновения базовых социальных потребностей существования. В основе проблем организации и управления — разные представления о средствах достижения совпадающих целей и интересов.

Для этих трех типов противоречий предлагаются и различные типы процессов их преодоления: споры — с помощью проведения дискуссий, доказательств и аргументации и улучшения коммуникации; конфликты — с помощью методов, основанных на принципах разрешения проблем или так называемых проблемно ориентированных методов; проблемы управления — с использованием власти на основе юридических и социальных норм.

В современной исследовательской практике встречаются варианты типологизации участников конфликта и по иным основаниям: психологическим характеристикам (экстраверты–интроверты), степени однородности (гомогенные–гетерогенные), отношениям между конфликтующими сторонами, особенно характеризующими соотношение (баланс) их сил (асимметричные–симметричные), и т. д.

Нередко можно встретить подразделения конфликтов по характеру их социальной среды (гибкая–жесткая, демократическая–тоталитарная, открытая–закрытая), значимости (конфликты по основным и второстепенным вопросам), специфике осознанности (осознанные–неадекватно осознанные–неосознанные), степени организованности (институализированные–неинституализированные), по их собственной проявленности (явные–скрытые (латентные)).

Достаточно распространенными основаниями типологизации являются и динамические характеристики конфликтов. Так, предлагают различать конфликты по их протяженности (краткосрочные–долгосрочные), способу осуществления и характеру поведения сторон (прямые–косвенные, насильственные–ненасильственные), стратегиям регулирования (управление, согласование, разрешение), последствиям для каждой из сторон (выигрыш–проигрыш, выигрыш–выигрыш), общему результату (конструктивные–деструктивные).

Распространенными типами конфликтов, отражающими различные варианты завершения конфликтных процессов, являются конфликты «с нулевой суммой» (игра со строгим соперничеством) и конфликты «с ненулевой суммой» (игра с нестрогим соперничеством). В конфликтах первого типа одна сторона играет против другой до полной победы (поражения). А в конфликтах второго типа стороны могут сотрудничать друг с другом с целью решения возникшей проблемы. Последняя типологическая пара в 1980–1990-е годы побудила исследователей к интенсивным поискам технологий, способствующих завершению конфликтов на взаимовыгодной основе для конфликтующих сторон.

В заключение отметим, что идея построения единой типологии социального конфликта, витавшая в воздухе в 1960–1970-х годах, не увенчалась успехом, поскольку «нестыкуемость» различных оснований и множества предложенных типологических схем не позволила осуществить их синтез в единую систему. Хотя каждая типологическая схема высветила различные аспекты такого сложного социального феномена, каким является социальный конфликт. Тем не менее, многообразие типологий конфликтных явлений при учете системной природы объекта исследования дает возможность провести адекватный анализ конкретных конфликтов, выяснить причины их возникновения, определить динамику развития и возможные варианты окончания.

4.4. Определение стадии развертывания и основных действующих сил конфликта

В определенном отношении этот аспект конфликтологического мониторинга конкретизирует и уточняет оценку степени остроты и напряженности конфликта, соответственно дифференцируя и возможные меры по его урегулированию. Каждый конфликт проходит определенные стадии: латентная стадия, переход от латентного состояния конфликта к открытому, внутри которого можно выделить стадии организованного принуждения и насильственного протекания конфликта, нередко принимающего свою крайнюю форму — вооруженную, и, наконец, последняя стадия — завершения конфликтного противостояния. Такая градация в анализе конфликтности важна потому, что одновременно *фиксирует уровень ее напряженности*. Если на стадии латентного развития мы имеем минимальную напряженность,

то на стадии насильственного протекания конфликта напряженность максимальна. Разделение на стадии, понимание, в какой стадии находится конфликт, — уже есть способ четкого и точного замера его напряженности¹.

Важно иметь в виду, что со стадийным развертыванием социальных конфликтов весьма тесно связана их политизация, что *социальные конфликты приобретают политическую форму тогда, когда они доходят до определенной стадии остроты или напряженности*. Это обстоятельство учитывается в развитом гражданском обществе, где далеко не всякий социальный конфликт превращается в политический, поскольку действующие в нем общественные силы, как правило, стремятся к тому, чтобы как можно большее число конфликтов замкнуть раньше, не доводить их до политической стадии, до политической формы выражения. Когда конфликт приобретает политическую форму, то он, по существу, приобретает форму организованного принуждения. Тогда-то, собственно, властное отношение и властные проблемы выходят на первый план. Тогда нужно создать организованную силу, которая или противостоит, или пересиливает другую силу, чтобы так или иначе урегулировать или разрешить конфликтную ситуацию. А гражданское общество регулирует и разрешает свои конфликты на другой почве: на почве соотнесения и согласования интересов, которое не обязательно приобретает политическую форму.

Весьма характерно в этом отношении, например, регулирование и разрешение трудовых конфликтов в развитых демократических странах Запада. Они, как правило, приобретают не политическую форму борьбы за власть и воздействия на властные структуры, а форму производственной демократии, предполагающую организованное согласование интересов всех сторон, участвующих в данном трудовом процессе. Впрочем, это относится не только к трудовым конфликтам, но и к другим видам конфликтных ситуаций, где действует тот же принцип: *замкнуть как можно больше конфликтов на стадии проявившихся интересов, а не на стадии связанных с ними организованного принуждения и властных отношений*².

¹ См.: Социальные конфликты: экспертиза, прогнозирование, технологии разрешения. М., 1994. С. 16. Вып. 6: Конфликты в политике и экономике: мониторинг и менеджмент.

² См.: Майер Т. Демократический социализм — социальная демократия. Введение. М., 1993.

В наших сегодняшних условиях факторы, превращающие социальный конфликт в политический, должны быть не только внимательно описаны и осмыслены теоретически, но и учтены практически, поскольку сплошь да рядом в посттоталитарном обществе действуют такие механизмы, которые быстро загоняют конфликт из предварительной, латентной стадии в более политизированную, значительно более острую, когда местными средствами и собственными усилиями конфликтующих сторон уже невозможно его нейтрализовать или разрешить, а нужно обязательно прибегать к законодательству, к каким-то механизмам более высокого уровня регулирования. Это стремительное обострение зачастую связано с радикализмом, с настойчивым стремлением хотя бы одной стороны во что бы то ни стало настоять на своем, заставить другие стороны принять свою позицию и свой способ урегулирования или разрешения конфликтной ситуации, вследствие чего радикализм всегда не только придает конфликту политическую форму, но и несет в себе тенденцию загнать его в тупик. Поэтому, *как правило, борьба с радикализмом — это одновременно и борьба за нормально функционирующее гражданское общество с его развитыми механизмами саморегуляции и самоуправления во всех основных сферах жизни и деятельности.*

Представление автора. В. А. Светлов

Профессор Виктор Александрович Светлов с 21 марта 2011 года занимает должность заведующего кафедрой конфликтологии СПбГУП.

В 1969–1974 годах Виктор Александрович обучался на философском факультете Ленинградского государственного университета, по окончании которого получил диплом с отличием (специализация — «Логика»).

Сфера его научных интересов — теория анализа и разрешения конфликтов, логика и методология науки.

В. А. Светлов — автор 180 научных публикаций.

Г. М. Бирженюк,
*декан факультета конфликтологии,
заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП,
доктор культурологии, профессор*

В. А. Светлов,

*заведующий кафедрой конфликтологии СПбГУП,
доктор философских наук, профессор*

КОНФЛИКТ КАК ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА СОЦИАЛЬНОГО ЗНАНИЯ¹

Все более очевидно, что в социальных и психологических науках формируется новая парадигма, ключевыми элементами которой становятся анализ и разрешение конфликтов. Одним из основных мотивов, побудивших исследователей сосредоточить свой интерес на природе, причинах и последствиях социально-психологических конфликтов, стали, конечно, социальные катаклизмы, сотрясающие Россию последние двадцать с лишним лет. Возникла общественная потребность в знании, что такое конфликт и как им управлять. Появились специалисты-конфликтологи и различные центры, предоставляющие соответствующие услуги. Значительно вырос спрос на специальную литературу по анализу и разрешению конфликтов. Стали издаваться учебники и учебные пособия отечественных и западных конфликтологов, появились учебные программы, конфликтология превратилась в обычную учебную дисциплину. *Вместе с тем очень быстро обнаружилось, что единой теории конфликта нет.* Разумеется, каждое учебное пособие предлагает некоторые общие сведения о конфликте, но они, как правило, механически заимствованы из разных областей и не выходят за пределы наглядной демонстрации — социальной или психологической — буквального смысла слова «конфликт» (от *лат.* *conflo, conflatio, conflictio* — возбуждать, разжигать, раздувать, плавить, сталкиваться, бороться). Иногда в общую часть включают некоторые сведения из теории игр, но такие добавления не являются органическими и, естественно, не решают главной проблемы — не создают единой теории конфликта.

¹ Статья подготовлена для данного сборника.

Для многих исследователей одной из причин слабого интереса к созданию единой теории конфликта является кажущаяся очевидность значения понятия «конфликт». Действительно, что может быть «очевиднее» определения, что конфликт — это столкновение и борьба. На основании этого определения часто приходят к не менее «очевидному» выводу об исключительно деструктивной природе конфликта. Состоянию мира и согласия тем самым придается статус высшей ценности, а стремление к нему определяется главной целью социально-политической деятельности. Подобная негативная установка на конфликты неизбежно порождает неправомерное смещение интереса исключительно к проблемам их мониторинга, разрешения, управления и предотвращения. Анализ этих проблем, безусловно, нужен и важен, но он может быть успешным и дающим значимые рекомендации только при наличии единой теории конфликта. В противном случае рекомендации не выходят за пределы пожеланий типа «обсудите пути решения возникшего конфликта», «пригласите медиатора (посредника)», «научитесь успешно проводить переговоры» и т. д.

Другой причиной недостаточного внимания к созданию единой теории конфликта является узкое, «цеховое» понимание конфликта специалистами в области социальных и психологических наук. Считается само собой разумеющимся, что социологи должны исследовать только социальные проблемы и социальные конфликты, политологи — только политические проблемы и политические конфликты, психологи — только психологические проблемы и конфликты. При этом неявно исходят из допущения, что общих и специальных знаний той частной отрасли знания, к которой принадлежит данный аналитик, достаточно для исследования соответствующих видов конфликтов. Однако такая установка создает впечатление о частной природе конфликта, о его локальных и, как правило, негативных функциях. Практика и теория анализа и разрешения конфликтов показывают односторонность подобной позиции. Конфликт по определению — системное явление. Его возникновение, развитие и разрешение подчиняются общим законам развития систем. Поэтому специалист по анализу и разрешению конфликтов — это всегда больше, чем просто специалист в той или иной области знания.

Но главной причиной, препятствующей созданию единой теории конфликта, является все-таки сложная, имеющая множество измерений социально-психологическая природа конфликта. Приходится

констатировать, что в настоящее время не существует ни одной научной дисциплины, которая могла бы предложить исчерпывающее множество аналитических средств для его полноценного исследования. Ясно только одно: конфликт — междисциплинарная проблема. Но что должно составить методологический и теоретический фундамент ее решения — это пока не совсем ясно. Ни одна конкретная социальная или психологическая научная дисциплина не годится для этой цели просто из-за своего частного характера. Ни один математический язык, включая и теорию игр, не может быть признан достаточным для моделирования всех свойств и динамики конфликтов.

Социальная система — элементарная единица социологического анализа. Под социальной системой понимают любое множество взаимодействующих индивидуумов, начиная от случайно возникшей толпы и заканчивая профессиональной группой, партией, элитой, классом, государством или обществом как единым целым, обладающее хотя бы одним системным свойством. Выбор социальной системы в качестве элементарной единицы социологического анализа объясняется тем, что, только являясь элементами социальных систем, индивидуумы проявляют себя в качестве социальных субъектов, а их индивидуальные действия можно трактовать как социальные. Не отдельные люди, а социальные системы, не индивидуальные, а социальные действия выступают предметом социологии как науки.

Социальный конфликт не возникает из ничего и не существует сам по себе. Как и любое общественное явление, он имеет свой референт — определенную социальную систему, свои причины и свои функции. Хотя и принято определять конфликт как *столкновение* (воспроизводя тем самым буквальный смысл латинского слова “*conflictus*”. — В. С.) отдельных индивидуумов, социальных групп и тому подобных, но такое определение указывает лишь на внешнюю сторону данного явления и ничего не говорит о его внутренней, необходимой природе.

Конфликт возникает тогда, когда социальная система не может выполнить свое предназначение, обеспечить свое выживание и самосохранение без устранения или нейтрализации определенных противодействующих внутренних и/или внешних факторов. В этом смысле конфликт аналогичен состоянию отрицательной обратной связи элементов социальной системы. С одной стороны, он сигнализирует о возникновении препятствия в развитии социальной системы

в выбранном направлении, а с другой — рождает у нее внутренний импульс к перестройке, поиску нового вектора стабильного существования, сохранению своего качества или приобретению нового. Тот факт, что подобный импульс не всегда приводит систему к требуемому результату, не отменяет главной особенности конфликта — быть системной причиной социального изменения.

Социальная система находится в состоянии конфликта тогда и только тогда, когда из-за противодействия внутренних и/или внешних факторов она не способна более развиваться в прежнем социальном качестве и, чтобы сохранить себя, вынуждена перестраиваться до тех пор, пока это противодействие не будет аннулировано или нейтрализовано и система не достигнет нового бесконфликтного уровня существования.

Формально структура социального конфликта задается четырьмя элементами — множеством участвующих в конфликте социальных систем (субъектов, агентов конфликта), множеством доступных им действий, множеством позиций субъектов конфликта и множеством функций предпочтения для каждого субъекта в отдельности. К ним следует добавить один неформальный элемент, объединяющий все остальные в одно смысловое целое, — проблему, выгодного решения которой добивается для себя каждый участник конфликта. Самыми важными элементами социального конфликта являются: множество позиций субъектов и множество функций предпочтения, так как прежде всего в их терминах выражаются интересы, мотивы и цели участников конфликта. Позиции субъектов конфликта — те его исходы, которые они считают для себя лучшими решениями лежащей в его основе проблемы, а также обещания и угрозы, с помощью которых они стремятся заставить своих соперников принять свою позицию.

Самая важная реакция социальной системы, находящейся в состоянии конфликта, — это ее внутренний импульс к поиску или созданию новых бесконфликтных и тем самым устойчивых и эффективных способов своего существования. В этом смысле конфликт можно рассматривать как важнейший, если не единственный, источник социальных преобразований.

Система, находящаяся в состоянии конфликта, может иметь два (и только два) его устойчивых решения — антагонизм или синергизм. Оба этих решения не являются однозначными. При антагонизме система либо «выигрывает», а ее противники «проигрывают», либо

«проигрывает», а ее противники «выигрывают»; при синергизме система и ее противники либо все вместе «выигрывают», либо также все вместе «проигрывают». Термины «выигрыш» и «проигрыш» обозначают здесь соответственно решение и нерешение базисной проблемы, выполнение и невыполнение системой своего предназначения, достижение и недостижение системой поставленной цели.

Можно ли, исходя из сказанного, квалифицировать синергизм как «хороший» способ разрешения конфликта, а антагонизм — как исключительно «плохой»? Оказывается, что ни синергизм, ни антагонизм не являются сами по себе ни «хорошими», ни «плохими» способами разрешения конфликта. Все зависит от конкретных особенностей системы и внешних условий ее существования.

Если члены какой-нибудь социальной группы поддерживают друг друга, то есть образуют синергетическую систему, то такое поведение социально значимо, только если идеалы и цели, которыми они руководствуются, получают социальное и культурное одобрение. В противном случае подобный синергизм считается социально неприемлемым и подвергается осуждению и преследованию.

Если антагонизм двух подсистем основан на принципе соблюдения примерного равновесия сил, как было между СССР и США и их союзниками в период холодной войны, то он представляет собой устойчивый способ бесконфликтного поведения всей системы в целом и активно поддерживается обеими враждующими подсистемами. При нарушении паритета в значимых для системы отношениях антагонизм ведет к гипертрофии одной подсистемы и атрофии другой и начинает представлять опасность для ее существования в целом.

Несмотря на возможное разнообразие частных причин социальных конфликтов, их базисная причина — всегда одна и та же. Конфликт возникает только тогда, когда интересы выживания, сохранения взаимодействующих систем в их наличном социальном качестве становятся несовместимыми. В более широком смысле конфликт — свидетельство нарушения определенных законов сохранения социальных систем, часто выражаемых обыденным сознанием в разнообразных требованиях социальной справедливости.

Движущие силы конфликта — потребности субъектов конфликта в удовлетворении своих специфических интересов выживания и самосохранения. Специфическая природа социальных систем определяет конкретный вид движущих сил и конкретные особенности социальных

конфликтов. Политическая система общества, прежде всего тип государства, задает свои движущие силы и особенности политических конфликтов, его экономическая система, прежде всего характер соединения средств производства с рабочей силой — свои движущие силы и особенности экономических конфликтов и т. д. Например, капиталистический тип общества с экономической точки зрения делится на класс собственников средств производства (капиталистов) и класс наемных работников. Тенденция капиталистов присваивать неоплаченный наемный труд и противоположная тенденция наемных работников требовать полной оплаты своего труда не ниже прожиточного минимума образуют главную особенность экономических конфликтов данного типа общества.

Механизмом, запускающим и производящим изменение социальных систем, является конфликт. Благодаря конфликтам социальные системы рождаются, изменяются и умирают, уступая место новым системам. Без конфликтов, если такое можно представить, социальные системы бесконечно долго сохраняли бы свои социальные качества и, следовательно, никакое изменение было бы невозможно. Конфликт по своей сути — генератор новых социальных качеств и тем самым новых возможностей развития социальных систем. Управление общественными процессами в этом смысле не означает ничего иного, как управление социальными конфликтами. В этом можно видеть главный смысл изучения конфликтов, создания единой теории конфликта, ее включения в общий корпус знаний о человеке и социальных системах, использование этой теории в процедурах принятия решений на всех уровнях — от личного до международного.

С социологической точки зрения две функции конфликта наиболее интересны — интегративная и дезинтегративная. Эти функции представляют результат синергетического и антагонистического разрешения конфликта соответственно. Если конфликт разрешается синергетическим способом, то социальная система, находившаяся в состоянии конфликта, интегрируется в одно целое. Но эффект интеграции может быть двояким: либо все элементы системы поддерживают друг друга (конструктивная интеграция), либо, наоборот, все элементы угнетают друг друга (деструктивная интеграция). Между двумя видами интеграции такое же различие, как между настоящей дружбой и круговой порукой, основанной на взаимной слежке и доносах.

Сплачивая единомышленников на основе подобия в каком-либо отношении в одну социальную систему, интеграция одновременно усиливает ее отличие от всех других систем. Такое отличие может доходить при определенных условиях до отношения несовместимости. Разделение на «мы» и «они» во многих первобытных сообществах носит жесткий характер и не допускает массовой миграции из-за высокой степени интегрированности своих членов. Некоторые религиозные секты также отличаются высокой степенью интегрированности, оборачивающейся крайней нетерпимостью по отношению к инаковерующим. Интеграция, следовательно, всегда находит продолжение в определенных дезинтеграционных процессах или уравнивается определенной дезинтеграцией исходной системы. Более того, без дезинтеграции системы невозможна интеграция ее элементов на соперничающие коалиции. Дезинтеграция, следовательно, выступает необходимым условием интеграции.

Если конфликт разрешается антагонистическим способом, то система, находившаяся в конфликте, разделяется на две враждебно относящиеся друг к другу подсистемы. Несмотря на взаимную конфронтацию, обе подсистемы отличаются сильной внутренней сплоченностью, так как во время конфликта каждый элемент выбрал подобную себе подсистему. Не меньшей сплоченностью отличается и образованная двумя антагонистически связанными подсистемами новая система. Это подтверждает известный биологам, психологам и политикам факт, что антагонизм объединяет своих субъектов с не меньшей силой, чем синергизм — своих. Известно, что кровная месть «объединяет» антагонистов гораздо сильнее, чем обычная любовь — своих героев.

Разделяя социальную систему на подсистемы, дезинтеграция тем самым делает явным новое основание такого деления и способствует более высокой степени интеграции вновь образованных систем. Это означает, что дезинтеграция всегда находит свое продолжение в определенных интеграционных процессах или уравнивается определенными формами интеграции. Более того, интеграция невозможна без дезинтеграции и представляет ее необходимое условие.

Взаимозависимость интеграционной и дезинтеграционной функций социального конфликта, синергизма и антагонизма как основных форм его разрешения отражает двойственную природу данного явления, делает невозможной трактовку конфликта только как «хорошего» или только как «плохого» явления, разделение всех его признаков или

функций раз и навсегда на «хорошие» и «плохие». Подобная двойственность и вызванная ею неопределенность могут быть устранены только в процессе эффективного управления социальным конфликтом.

Управление социальными конфликтами — одна из самых актуальных и в то же время плохо исследованных тем. Накопленный преимущественно практическими психологами опыт почти ничего не дает для теоретического решения данной проблемы. Опыт, сообщаемый классической теорией игр, суммируется в пессимистическом желании «выбирать лучшие варианты из худших», так как если интересы несовместимы, разумный соперник никогда не предоставит другим участникам конфликта возможность выбора из лучших вариантов. Если же интересы субъектов конфликта совместимы, то теория игр вообще отказывается давать какие-либо общие рекомендации.

Управлять конфликтом означает для каждого его субъекта способность осуществлять определенную стратегию по достижению нужного исхода. Процесс управления распадается на две связанные друг с другом, но принципиально различающиеся стадии. Первая относится к состоянию, когда субъекты конфликта еще не определили свои позиции, вторая — когда каждый из них сделал свой окончательный выбор (так называемый «момент истины»).

Основная стратегия на первой стадии — переговоры, поиски совместного решения проблемы, достижение взаимовыгодного баланса интересов всех субъектов конфликта. Цель переговоров каждого участника конфликта — изменение предпочтений и позиций соперников, позволяющее решить исходную проблему с максимальной выгодой для себя. Обычные приемы на переговорах любого уровня и профиля — обещания предоставить какую-нибудь услугу и исполнить в случае отказа или сопротивления определенную угрозу. Искусство переговоров представляет собой искусство нахождения нужного сочетания того и другого. Если переговорная стадия заканчивается достижением общего решения, тогда вторая стадия управления конфликтом превращается в контроль за его исполнением. Если же нет, тогда вторая стадия становится ареной открытого столкновения соперничающих субъектов или их коалиций. В этом случае силовое давление, обман, провокации, формирование выигрышных коалиций — самые распространенные методы достижения нужного исхода.

Социальные конфликты в зависимости от сферы проявления принято делить на политические, экономические, правовые, этнические,

религиозные и цивилизационные. Возможны классификации и по другим основаниям. Подобный метод имеет право на существование, но только в ограниченных пределах, так как исключительно политических, экономических и тому подобных конфликтов нет. Системная природа социального конфликта делает невозможным исчерпывающую идентификацию его конечных причин, движущих сил и последствий. Политические конфликты имеют и неполитические, например экономические причины. Но то же самое можно утверждать и о всех других видах социальных конфликтов.

Существует множество попыток найти единое основание для классификации современных социологических концепций конфликта. Но ни одну из них нельзя признать полностью удовлетворительной. По этой причине здесь будут просто изложены взгляды тех ученых, чьи концепции оказали и продолжают оказывать наибольшее влияние на формирование теории социального конфликта в начавшемся XXI столетии.

Концепция социального конфликта К. Маркса (1818–1883). Самая известная и влиятельная социологическая концепция конфликта на протяжении последних 140 лет. В отличие от родоначальника социологии О. Конта и его последователей, видевших в конфликтах между пролетариатом и капиталистами погрешности индустриального общества, которые можно относительно легко исправить, К. Маркс считал их главной движущей силой капиталистического общества, позволяющей понять логику общественного прогресса и предвидеть историческое развитие.

Объективную причину современных ему социальных и политических конфликтов К. Маркс видит в делении капиталистического общества на антагонистические классы и, в более широком смысле, в периодически возникающем противоречии между производительными силами и производственными отношениями. Несоответствие производственных отношений и производительных сил на определенном этапе развития общества превращает производственные отношения в тормоз для развития производительных сил. Возникает противоречие, разрешение которого совершается в форме социальной революции: «На известной ступени своего развития производительные материальные силы общества приходят в противоречие с существующими производственными отношениями, внутри которых они до сих пор развивались, или — что является только юридическим выражением

последних — с отношениями собственности, внутри которых они до сих пор развивались. Из форм развития производительных сил эти отношения превращаются в их оковы. Тогда наступает эпоха социальной революции. С изменением экономической основы более или менее быстро происходит переворот во всей громадной надстройке. При рассмотрении таких переворотов необходимо всегда отличать материальный, с естественно-научной точностью констатируемый переворот в экономических условиях производства от юридических, политических, религиозных, художественных или философских, короче — от идеологических форм, в которых люди осознают этот конфликт и бьются за его разрешение»¹.

Классовые конфликты, о которых говорит К. Маркс, неразрешимы в рамках того общества, в котором они возникли. Для их разрешения требуется создание нового общества, которое порождает иерархию своих специфических конфликтов. Для разрешения последних требуется создание другого общества, и так далее — до тех пор, пока не будет создано бесклассовое коммунистическое общество, в котором свободное развитие каждого становится условием свободного развития всех, и тем самым будут созданы условия для неантагонистического разрешения любых социальных конфликтов. Социальная революция — решающая форма разрешения общественных антагонизмов, основное условие возникновения новых общественно-экономических формаций, новых социальных и политических институтов. Действия и интересы эксплуатируемого класса в марксистской интерпретации считаются главной движущей силой любого социального конфликта.

Георг Зиммель (1858–1918), автор термина «социальный конфликт», полагает, что социальные конфликты — неизбежный и неотвратимый продукт социальной жизни. Но их причина не в противоположности экономических интересов классовых субъектов, как в концепции К. Маркса, а в самой природе человека, в изначально присущих людям враждебности и агрессивности, «априорном инстинкте борьбы», первичной потребности в выделении, противопоставлении и навязывании своей воли всем остальным. «Конфликт предназначен для разрешения дуализма (личного и общественного интересов. — В. С.), это способ достижения своеобразного единства, даже если оно достигается ценой уничтожения одной из сторон, уча-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. 2-е изд. Т. 13. С. 7.

ствующих в конфликте»¹. Формы проявления агрессивности ограничены и регулируются общественными нормами и групповыми интересами.

Не существует бесконфликтных обществ, так как принципиально невозможно устранить исходный конфликт — между формами индивидуализации и формами социализации, между индивидом и контролирующей его культурой. «Как только жизнь возвысилась над чисто животным состоянием до некоторой духовности, а дух, в свою очередь, поднялся до состояния культуры, в ней обнаружился внутренний конфликт, нарастание и разрешение которого представляет путь обновления всей культуры»². По мнению Г. Зиммеля, источником социальных конфликтов служит противоречие между формами общественной жизни и индивидами, составляющими общество. Во-первых, общество «приобретает своих собственных носителей и органы, которые как чужая отдельному лицу сторона предъявляют ему свои требования для немедленного исполнения»³. Формы социализации, создаваемые индивидами для удовлетворения своих потребностей, затем создают угрозу единству личности. Этот конфликт Г. Зиммель называет «социологической трагедией». Во-вторых, тот факт, что сам человек рассматривает себя как общественное существо, часто ставит его во враждебное отношение к собственным импульсам и интересам. Индивид, стремясь к самоопределению и развитию своих способностей, независимо от потребности в них общества, вступает в противоречие с общественными требованиями, согласно которым он должен использовать силы на выполнение определенной функции. «Конфликт между обществом и отдельной личностью разворачивается в самом индивиде в виде борьбы его сущностных элементов»⁴.

Таким образом, социальные конфликты — это естественный и неустраняемый продукт общественного развития. Они пронизывают все виды общественных связей — групповые, половозрастные, этнические и культурные. Их нельзя изгнать или когда-нибудь разрешить раз и навсегда. Главная созидательная сила конфликтов, согласно Г. Зиммелю, состоит в том, что они при определенных условиях спо-

¹ *Simmel G. Conflict and the Web of Group Affiliation. Glencoe, 1956. P. 13.*

² *Зиммель Г. Конфликт современной культуры. Пг., 1923. С. 11.*

³ *Зиммель Г. Религия: Социально-психологический этюд. М., 1909. С. 52.*

⁴ Там же. С. 53.

собны порождать новые формы социальной интеграции, обеспечивать санкционированные обществом и его культурными нормами выходы агрессивности и враждебности, усиливать социальную солидарность, создавать новые социальные группы.

Льюис Козер (1913 г. р.), последователь и интерпретатор Г. Зиммеля, считает, что конфликт — это «борьба за ценности, возникшая из-за притязаний на ограниченные возможности достижения статуса, власти и ресурсов, борьба, в которой целями противников являются нейтрализация, нанесение ущерба или уничтожение соперника»¹. Конфликт при определенных условиях способен порождать не только деструктивные, но и конструктивные последствия: устанавливать единство и сплоченность группы, стабилизировать и интегрировать вместе членов группы, выявлять относительную силу антагонистических интересов в группе, поддерживать баланс сил, создавать ассоциации и коалиции, стимулировать разработку новых правил и норм. Конфликт также способен сдерживать свое собственное развитие: «Самое важное условие для предотвращения столкновения — сравнительная осведомленность о силах обеих сторон — на самом деле очень часто может быть достигнута лишь в самом конфликте»².

Л. Козер полагает, что не только интенсивность конфликта влияет на структуру группы, но и природа групповой организации влияет на интенсивность конфликтного процесса. Анализируя социальную структуру американского общества, он приходит к выводу, что взаимозависимость групп до некоторой степени сдерживает тенденцию принципиального раскола социальной системы, хотя и не исключает наличия противоположных интересов. Гибкость же социальной системы, благодаря толерантному отношению к конфликтам, дает возможность прямого выражения противоречивых требований и тем самым элиминирует источник недовольства. Свойственный такой системе плюрализм конфликтных ситуаций позволяет искоренить причины внутреннего разобщения и восстановить социальное единство. Наоборот, чем более жесткой является социальная система, тем меньше в ней институциональных средств, позволяющих регулировать возникающие социальные конфликты.

¹ *Coser L. The Functions of Social Conflict. L., 1968. P. 8.*

² *Козер Л. Основы конфликтологии. СПб., 2001. С. 138.*

Значит, не конфликт как таковой угрожает жизнеспособности социальной системы, а ее неспособность к адаптации и трансформации; ее жесткость, подавляющая различного рода напряженности, которые, аккумулируясь, могут привести к конфликту, затрагивающему основы ее существования. Социальный конфликт представляет собой способ адекватного приспособления норм к изменяющимся условиям. Социальная структура, в которой есть место для конфликта, может избежать состояния внутренней неустойчивости или модифицировать его, изменив существующее соотношение властных позиций.

Толкотт Парсонс (1902–1979), последователь Э. Дюркгейма, один из самых видных представителей так называемого функционалистского направления в социологии, считает, что общество находится в состоянии равновесия, если ролевые ожидания его членов четко определены и взаимно подтверждаются. Однако в силу различных причин периодически происходят отклонения от состояния равновесия, возникают неопределенность ожиданий, фрустрация членов системы и, как следствие, ролевые конфликты. Последние свидетельствуют о нарушении процесса взаимного приспособления ролевых ожиданий. Ролевой конфликт определяется Т. Парсонсом как «проявление индивидом готовности действовать согласно несовместимым множествам ролевых ожиданий, одновременное исполнение которых на самом деле невозможно. <...> В результате оба множества намерений индивида подвергаются негативным санкциям со стороны друг друга и, поскольку они оба интернализированы, он сталкивается также и с внутренним конфликтом»¹.

Ролевые конфликты представляют собой разновидность социального отклонения от нормы. Задача общества состоит в том, чтобы посредством социального контроля противодействовать подобным тенденциям. Т. Парсонс отмечает, что «каждая социальная система дополнительно к обычным мерам награждения конформистского поведения и наказания отклоняющегося обладает обширным множеством незапланированных и большей частью бессознательных механизмов противодействия тенденциям отклонения»². Он делает вывод, что именно неконтролируемые обществом конфликты являются главными источниками культурных изменений социальной системы.

¹ *Parsons T. The Social System. N. Y., 1951. P. 280.*

² *Ibid. P. 321.*

В целом конфликт трактуется Т. Парсонсом и его последователями как симптом повреждения и деградации «нормального» поведения социальной системы. Неудивительно, что эта теория не смогла удовлетворительно объяснить социальные изменения и конфликты, начавшиеся в конце 1960-х годов в Западной Европе. Вместе с тем системный подход к исследованию социальных конфликтов и в настоящее время продолжает оставаться одним из самых влиятельных и перспективных.

Ральф Дарендорф (1929–2009) считает правильной идею К. Маркса об определяющей роли классового конфликта в развитии индустриального (капиталистического) общества. Но в постиндустриальном обществе, в котором промышленное производство уже не является ведущей отраслью и общество перестает дихотомически делиться на пролетариев и капиталистов, значение этого конфликта резко снижается. Основным конфликт в постиндустриальном обществе связан с перераспределением не собственности на средства производства, а власти и авторитета в управлении обществом. Постиндустриальное общество — общество с плюралистическими интересами, разумное согласование которых становится главной социальной проблемой и движущей причиной социального развития.

Упорядоченное функционирование любой социальной системы поддерживается при помощи процессов, создающих отношения авторитета и власти. Однако власть и авторитет — дефицитные ресурсы. За них идет борьба и конкуренция между подгруппами системы. Отсюда основным источником конфликта и изменений в организации является дефицит власти и авторитета. Особенности протекания конфликта зависят от отношения и принадлежности к власти и авторитету различных ролевых подгрупп и личностей.

Р. Дарендорф отмечает, что в любой организации можно выделить два основных типа ролей — правящих и управляемых. Правящие заинтересованы в сохранении своей власти и положения, а управляемые — в перераспределении власти и положения. При определенных условиях осознание этой противоположности интересов возрастает и организация делится на две противоборствующие группы. Разрешение конфликта влечет за собой перераспределение власти. Но перераспределение власти узаконивает новые группы правящих и управляемых, которые снова начинают конкурировать друг с другом.

Таким образом, социальный конфликт, по Р. Дарендорфу, — это столкновение тех, кто обладает властью (правлящих), с теми, кто ее лишен (управляемых); групповой конфликт — конфликт управляемых с правящими по поводу законности существующего распределения власти; классовый конфликт — конфликт групп, возникший в результате неравного распределения власти в императивно координированном обществе¹. Развитие системы — это связанная цепь повторяющихся конфликтов по поводу более справедливого распределения власти.

Возникновение социального конфликта проходит три этапа. На первом этапе формируются скрытые, но реально противоположные интересы. На втором этапе они осознаются и превращаются в реальные групповые интересы. На третьем этапе идентифицированные по интересам группы вступают в борьбу друг с другом за их реализацию.

В отличие от Т. Парсонса, Р. Дарендорф считает конфликт исходной клеточкой социальной жизни и потому неустранимым явлением. Постиндустриальное общество стремится поставить социальные конфликты под свой контроль, выбирая тот или иной способ их регулирования, но не устранения или подавления. Согласно Р. Дарендорфу, термин «регулирование» более точен, чем термин «разрешение». Последний термин вводит в заблуждение, так как отражает «социологически ошибочную идеологию», согласно которой полное устранение конфликта возможно и желательно. Для успешного регулирования конфликта, по мнению Дарендорфа, важны три обстоятельства: 1) признание различных точек зрения; 2) высокая организованность конфликтующих сторон; 3) наличие правил игры.

По мнению Р. Дарендорфа, подавление конфликта является самым неэффективным способом регулирования социальных конфликтов. Подавление социальных конфликтов увеличивает их потенциальную «злокачественность». Социальный взрыв, или революция, является в этом случае лишь вопросом времени. История, считает Р. Дарендорф, дает горькие доказательства истинности этого тезиса.

Разновидностью подавления конфликта является метод отмены конфликта, под которым понимается радикальная попытка ликвидации

¹ *Dahrendorf R. Class and Class Conflict in Industrial Society. Stanford, 1959. P. 204.*

противоречий путем вмешательства в соответствующие социальные структуры. Но подавление социальных противоречий — не то же самое, что их разрешение. Попытки достигнуть «единства народа» и построить «бесклассовое общество» — это только два известных примера подавления конфликтов под видом их регулирования.

Методы регулирования конфликтов предполагают контролирование динамики их развития, понижение уровня насилия и постепенный перевод их на службу развития социальных структур. Р. Дарендорф предлагает следующие способы эффективного регулирования конфликтов.

Переговоры. Конфликтующие стороны самостоятельно обсуждают возникшую проблему и принимают решение заранее установленным способом (большинством, квалифицированным большинством, большинством с правом вето, единогласно).

Посредничество. Конфликтующие стороны на основе добровольного соглашения привлекают нейтральную третью сторону для участия в регулировании конфликта. Посредник не обладает полномочиями для принятия решений и выполняет только консультативные и примиряющие функции. Достигнутые решения не являются для субъектов конфликта обязательными.

Арбитраж представляет собой обращение субъектов конфликта к судебной инстанции, решения которой для всех участников носят уже обязательный характер. Решение конфликта в случае арбитража основывается исключительно на нормах права и не всегда отвечает интересам участников конфликта.

Перефразируя Гераклита, Р. Дарендорф утверждает, что конфликт действительно — отец всех вещей, то есть причина всех изменений, но он никогда не должен превращаться в войну. В рациональном управлении социальными конфликтами заключается одна из центральных задач политики и социологии конфликта¹.

Йохан Галтунг (1930 г. р.) считает, что основной причиной социальных конфликтов является проявляемое социальными системами насилие — культурное, структурное и прямое (личное). При этом культурное насилие создает условия для проявления структурного, а структурное насилие — условия для прямого.

¹ Дарендорф Р. Элементы теории социального конфликта // Социологические исследования. 1994. № 5. С. 142–147.

Прямое насилие выражается в действиях, фрустрирующих основные потребности человека — в выживании, благополучии, идентичности и свободе. «Я рассматриваю насилие как ущерб (отнюдь не неизбежный), наносимый основным человеческим потребностям или даже жизни вообще, понижающий реальный уровень их удовлетворения ниже того, что потенциально возможно»¹. К таким действиям относятся убийства, телесные повреждения, блокада, санкции, нищета, навязывание стандартов другой культуры, репрессии, незаконные репрессии, задержания, изгнание.

Структурное насилие, или санкционированная обществом система эксплуатации — получения «вышестоящими» значительно большего блага, чем «нижестоящими», — включает смерть от голода и болезней, манипуляцию сознанием граждан, ограничение информации, маргинализацию, разобщение, социальную несправедливость в распределении ресурсов, загрязнение окружающей среды, неравные шансы. Структурное насилие отличается от прямого тем, что действует косвенно, через общественные институты. Оно, как правило, не осознается индивидами и социальными группами, подвергающимися его влиянию. В отличие от прямого насилия, которое изменчиво и динамично, структурное насилие статично и стабильно.

Культурное насилие включает «те аспекты культуры, символической сферы нашего существования, представленной религией и идеологией, языком и искусством, эмпирической и формальной наукой (логикой и математикой), которые могут использоваться для оправдания и легитимизации прямого и структурного насилия». Культурное насилие ведет к тому, что прямое и структурное насилие начинают выглядеть и восприниматься как справедливые акции. Культура проповедует, учит, заставляет рассматривать эксплуатацию, репрессии, индивидуальные и групповые агрессивные действия в качестве нормальных и естественных явлений или не замечать их вовсе.

По мнению Й. Галтунга, применение прямого насилия может относительно легко уничтожить людей, наделенных властью, но не структуры, порождающие насилие. Уничтоженная структура может появиться вновь спустя некоторое время только потому, что она удовлетворяет общезначимую потребность. Наиболее эффективным способом решения

¹ Галтунг Й. Культурное насилие // Социальные конфликты. М., 1995. Вып. 8. С. 35.

структурных конфликтов, по его мнению, является регулярное изменение сети взаимодействий в социальной структуре¹.

Джон Бэртон (1915 г. р.) — автор одной из самых популярных в последнем десятилетии XX столетия теории разрешения конфликтов. По его мнению, традиционная точка зрения на социализацию, согласно которой индивиды должны приспосабливаться к социальным институтам и нормам, а если они вследствие своей изначально агрессивной природы не хотят этого делать, то к ним должны быть применены санкции, неверна. Существуют, считает он, базисные человеческие потребности — в безопасности, идентичности, признании и свободе, которые в принципе не могут контролироваться властью. Но именно ущемление или неудовлетворение является причиной всех социальных потрясений. «Теория человеческих потребностей утверждает, что, наоборот, существуют определенные универсальные онтологические человеческие потребности, требующие обязательного удовлетворения, и что процессы социализации, несовместимые с ними или далекие от них, ведут к фрустрации, нарушениям, антисоциальному личному и групповому поведению»².

Независимо от того, награждает ли общество какого-либо индивида за конформное поведение и считает его социализированным или наказывает этого индивида за асоциальное поведение, он обладает указанными потребностями. Они неизменны и немодифицируемы. Благодаря этим потребностям понятия «демократия» и «справедливость» приобретают свой истинный смысл. Если же исходить из существующего положения дел, то есть из принятого понимания демократии как подчинения меньшинства воле большинства, то данные понятия могут быть истолкованы в прямо противоположном значении — как несправедливое подавление меньшинства большинством.

Неверны, считает Дж. Бэртон, те теории анализа и разрешения конфликтов, которые делают ставку на так называемое *предотвращение* конфликтов. Все они исходят из того, что предотвратить конфликт означает так или иначе поставить его развитие под контроль, минимизировать разрушительные последствия, не меняя по существу

¹ *Galtung J. Violence, Peace and Peace Research // Journal of Peace Research. 1969. Vol. 6. № 3. P. 64–66.*

² *Burton J. W. On the Need for Conflict Prevention // Occasional Paper / Institute for Conflict Analysis and Resolution. George Mason University, 1993. P. 6.*

структурные предпосылки самого конфликта. Но контролируемое разрешение одного случая домашнего насилия, столкновения уличных банд, этнической или государственной конфронтации не дает никаких гарантий, что новый инцидент не возникнет с еще большей силой. Предотвращение конфликтов осуществляется средствами устрашения и принуждения самой социальной системы, так как ориентируется в первую очередь на лечение симптомов, а не заболевания. Признается, что асоциальное поведение может контролироваться только силой. Больше полицейских на улицах, больше ограничений для всех несогласных, никаких церемоний с потенциальными террористами — типичные рецепты сторонников предотвращения конфликтов.

Новый подход, развиваемый Дж. Бэртоном, основан на допущении, что «и внутренние и внешние конфликты имеют общие источники, которые коренятся в структурных условиях и проявляются во фрустрированных целях различных социальных групп»¹. Главными источниками и причинами социальных конфликтов являются социальные институты, опирающиеся на традиционную систему власти и нормы правящей элиты. Стремление власти сохранить существующий порядок, при котором она имеет привилегированное положение в удовлетворении корпоративных интересов, приводит к ущемлению потребностей различных групп населения. И чем больше это ущемление, тем активнее сопротивление населения. Следовательно, основной причиной социальных конфликтов является неспособность населения удовлетворять свои базисные потребности в рамках существующих институтов и норм, тенденция искать их удовлетворения за пределами той социальной системы, существование которой они выражают и поддерживают.

Успешное и окончательное разрешение социального конфликта требует удовлетворения фрустрированных базовых потребностей. Для этого необходимо:

1. Выявить базисные потребности исследуемой социальной группы и степень их удовлетворения (или фрустрации).
2. Сделать акцент на структурных источниках возникновения конфликта и их устранении, а не на сдерживании, подавлении или урегулировании без преобразования институтов и норм социальной системы.

¹ *Burton J. W., Dukes F. Conflict: Practices in Management, Settlement and Resolution.* N. Y., 1990. P. 146.

3. Просчитать кратковременные и долговременные последствия предлагаемого решения, чтобы в будущем исключить возможность возникновения предпосылок нового конфликта.

Методология предупреждения конфликтов, основанная на устранении их структурных причин, а не на контроле последствий конфликтов, считает Дж. Бэртон, является для общества самой эффективной и наименее расточительной социальной политикой.

Хотя каждая из рассмотренных концепций более или менее удачно объясняет те или иные отдельные свойства и функции социального конфликта, ни одна из них не может считаться всеобъемлющей теорией данного явления. Это свидетельствует, во-первых, о сложной системной природе социального конфликта, а во-вторых, о недостаточной разработанности понятийного аппарата социальных наук, а также определенной отчужденности последних от математического знания. Без использования математики нельзя, как известно, построить общую и обязательную модель, теорию любого явления.

Не подвергая сомнению плодотворность исследования специфики политических, экономических, правовых, этнических и других конфликтов, а также правомерность существования разных точек зрения на то, что такое социальный конфликт, следует вместе с тем признать и безотлагательную потребность создания единой теории социального конфликта. Ни одна наука не может развиваться, не строя все более и более общие теории и модели исследуемой реальности. Известная разобщенность современного социального знания о конфликте, преобладающее стремление социальных наук к конкретизации и индивидуализации своих результатов могут быть преодолены или, точнее, уравновешены только посредством развития противоположной, интегрирующей тенденции — формированием единой теории социального конфликта с использованием методов современной логики и математики.

Единая теория анализа и разрешения конфликтов. Вопреки общераспространенному мнению основной вклад в развитие теории конфликта до сих пор вносят не культурологи, социологи или психологи, а математики и методологи науки. Все последние достижения конфликтологии так или иначе связаны с разработкой новых формальных методов анализа конфликтов и созданием объединяющей их парадигмы — единой теорией анализа и разрешения конфликтов (ЕТК)¹.

¹ Светлов В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов. М., 2009.

Математический аппарат теории графов, рождение которой связывают со знаменитой задачей Леонарда Эйлера о семи кенигсбергских мостах (1763), в XX столетии позволил построить теорию структурного баланса¹, обобщить известные модели когнитивного дисбаланса Ф. Хайдера и Л. Фестингера, аномии Р. Мертона, сформулировать и доказать основные утверждения структурной и ее расширения — вероятностной моделей конфликта². В терминах ЕТК было показано, как с помощью указанных моделей можно объяснять и предсказывать личностные (сознательные и бессознательные), групповые и цивилизационные конфликты³.

Применение математического аппарата теории игр, рождение которой датируют 1944 годом⁴, к анализу конфликтов привело к созданию теории метаигр⁵ и на ее основе — теории графического анализа и разрешения конфликтов⁶. Анализ всех этих теорий позволил создать новое перспективное обобщение — структурно-игровую модель анализа и разрешения конфликтов как органическую часть ЕТК⁷. В 1990-е годы было построено важное ответвление теории метаигр — теория (аналитической) драмы⁸. Последняя в начале этого столетия была обобщена и формализована как часть ЕТК⁹.

Создание ЕТК было бы невозможно без логически строгого анализа понятия конфликта, выяснения его эволюционного назначения и двух основных форм его разрешения — синергизма и антагонизма¹⁰. Конфликт — нелогическое противоречие, сигнализирующее

¹ *Harare F., Norman R., Cartwright D.* Structural Models. An Introduction to the Directed Graphs. N. Y., 1965. P. 342–345.

² См.: *Светлов В. А.* Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов. С. 56–88.

³ Там же. С. 176–272.

⁴ *Von Neumann J., Morgenstern O.* Theory of Games and Economic Behavior. Princeton University Press, 1944.

⁵ *Howard N.* Paradoxes of Rationality: Theory of Metagames and Political Behavior. Cambridge, Mass., 1971.

⁶ *Fang L., Hipel K. W., Kilgour D. M.* Interactive Decision Making: The Graph Model for Conflict Resolution. N. Y., 1993.

⁷ См.: *Светлов В. А.* Указ. соч. С. 121–134.

⁸ *Howard N.* Confrontation Analysis. CCRP, 1999.

⁹ См.: *Светлов В. А.* Указ. соч. С. 134–151.

¹⁰ Там же. С. 7–55.

о возникновении в системе процессов самоторможения, саморегуляции или саморазрушения. Этим определяется эволюционная функция конфликтов: они — причина изменения траекторий поведения системы. Если представить мир, в котором невозможны конфликты, тогда в этом мире будут невозможны и изменения траекторий поведения систем. Если учесть, что внешняя среда изменяется, как правило, независимо от систем, то их неспособность к изменению привела бы к неизбежному уничтожению как следствию глобального отбора.

Камнем преткновения для современной конфликтологии является повсеместное отождествление конфликта с антагонизмом. Если отличие конфликта от синергизма не вызывает особых затруднений, то между конфликтом и антагонизмом не только обычные люди, но и специалисты не видят никакого различия. Например, войну, теракты часто приравнивают к конфликту. Но это неверно, ибо война или теракт — антагонистический способ разрешения конфликта, то есть по своей сути бесконфликтная форма поведения. Отождествление конфликта с любой формой своего разрешения — серьезная теоретическая ошибка, которой не избежали такие классики конфликтологии, как Г. Зиммель и Л. Козер.

Концептуальный базис ЕТК составляет около 200 определений и теорем о структурных и динамических свойствах конфликта, антагонизма и синергизма. Впервые в отечественной и мировой практике конфликтология представлена как *теория* конфликта, то есть множество дедуктивно замкнутых утверждений, а не как собрание мнений мыслителей или самого автора по тому или иному поводу. К интересным теоретическим результатам ЕТК можно отнести доказательство утверждений о равенстве конфликтного и бесконфликтного потенциалов систем, о разрешимости всякого конфликта, связи конфликтного и бесконфликтного состояний систем с линейностью, нелинейностью, стабильностью и нестабильностью поведения; о том, что конфликт может иметь два и только два исхода — синергетический и антагонистический, что ни синергизм, ни антагонизм не гарантируют в длительной перспективе сохранение породившей их системы. Таким образом, теория конфликта получила осязаемую форму — множество утверждений, состоящих из определений и выводимых из них законов (фундаментальных теорем) и теорем.

Теоретический базис ЕТК образует универсальная модель конфликта — обобщающее все виды нелогических противоречий определение конфликта вместе с множеством теорем о его свойствах и свойствах его альтернатив — синергизма и антагонизма. Объединение универсальной модели конфликта с математическим базисом порождает единую теорию конфликта в собственном смысле: $ЕТК = МБ \cup УМК$, где МБ — математический базис, УМК — универсальная модель конфликта.

В зависимости от целей исследования ЕТК позволяет выбрать и построить рабочую модель анализируемого конфликта, с ее помощью выявить и оценить его структурные, сетевые, динамические, теоретико-игровые и иные особенности возникновения, развития и разрешения. На этом этапе главная функция ЕТК состоит в том, чтобы оказать исследователю эффективную помощь в конструировании рабочей модели конфликта, оценке ее валидности, объяснительных и предсказательных возможностей, разработке стратегий управления разрешением конфликта, эмпирической проверке полученных теоретических выводов.

Ниже приведена функциональная схема применения ЕТК при создании рабочей модели конфликта.

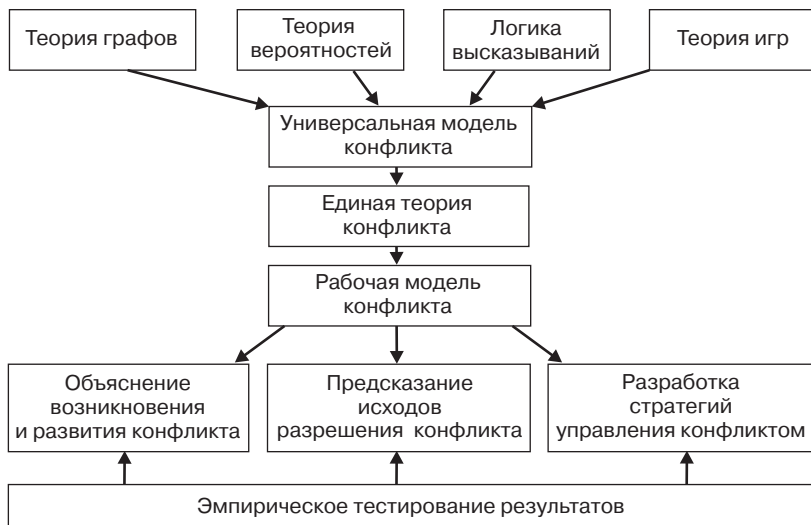


Рис. Функциональный граф применения ЕТК

В качестве ближайшей перспективы развития ЕТК следует указать на следующее. Современная конфликтология, как теоретическая, так и практическая, стоит на пороге глобальных перемен: ей предстоит слияние с новым направлением социальных исследований, названным SNA (social network analysis — анализ социальных сетей). Потребность такого объединения все сильнее дает о себе знать, и это событие, по всей видимости, приведет в самом ближайшем будущем к радикальному изменению методов конфликтологии. SNA не теория, а совокупность взаимосвязанных математических методов и реализующих их вычислительных программ, предназначенных для анализа структуры и динамики сложных социальных систем. Новый теоретический скачок в развитии SNA произошел совсем недавно, после того, как к нему присоединились специалисты по нелинейной динамике¹. Были выполнены математические расчеты и проведены вычислительные эксперименты по исследованию динамики сложных несбалансированных, то есть конфликтных, систем в зависимости от изменения экзогенных факторов. Эксперименты выявили однозначные конвергенции: сколь угодно сложная несбалансированная система, состоящая из множества «треугольников Хайдера» и имеющая возможность случайным образом изменять знаки линий или устранять позитивные и негативные линии треугольников, необходимо трансформируется либо в однополюсную систему, либо распадается на два антагонистических полюса. Эти результаты полностью совпадают с базисными утверждениями ЕТК: любая конфликтная система по эндогенным основаниям также стремится либо к синергетическому (однополюсному), либо антагонистическому (двухполюсному) разрешению².

Важно отметить, что SNA позволяет работать с массивами конкретных статистических данных. Например, вычислительная программа Rajek позволяет обрабатывать данные о системах, состоящих из сотен тысяч игроков, что открывает практически неограниченные возможности моделирования и исследования самых сложных конфликтов.

¹ См.: Antal T., Krapivsky P. L., Redner S. Social Balance on Networks: The Dynamics of Friendship and Hatred // *Physica*. 2006. D 224. P. 130–136; Ludwig M., Abell P. An evolutionary model of social networks // *The European Physical Journal*. 2007. July. Vol. 58. № 1. P. 97–105; Kulakowski K. Some recent attempts to simulate the Heider balance problem // *Computing in Science & Engineering*. 2007. 9. Iss. 4. P. 80–85.

² См.: Светлов В. А. Введение в единую теорию анализа и разрешения конфликтов. С. 92–104.

Это одно преимущество. Другое состоит в том, что появляется возможность моделировать конфликтные ситуации и их решения, так сказать, творчески. Творческая конфликтология в переводе на вычислительный язык — это технология мультиагентного имитационного моделирования (agent-based imitation modeling). Мультиагентная модель воспроизводит исследуемый фрагмент реального мира в виде множества вводимых по усмотрению конфликтолога активных подсистем, называемых агентами. Каждый из агентов взаимодействует с другими агентами, которые образуют для него внешнюю среду, и в процессе функционирования может изменять как внешнюю среду, так и свое поведение. В таких системах можно задавать и отменять централизованное управление, агенты могут функционировать по своим законам синхронно или асинхронно. Можно исследовать, как появляются общие правила поведения или, наоборот, как они исполняются, причем для агентов любого заданного вида.

Таким образом, ЕТК не является замкнутой системой и допускает значительные расширения. К настоящему времени проделана очень важная теоретическая работа. Заложены необходимый концептуальный фундамент. Но в перспективе осталась не менее интересная и необходимая — создание соответствующей технологической или вычислительной основы — разработка методического сопровождения, практический анализ реальных конфликтов¹. Без такой основы ЕТК никогда не станет активным инструментом практического социального анализа.

¹ Светлов В. А. Грузино-югоосетинский конфликт. Размышления конфликтолога // Полис. 2009. № 3. С. 65–73.

Представление автора. В. Н. Коновалов

Валерий Николаевич Коновалов — заведующий кафедрой конфликтологии Южного федерального университета, доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки Республики Ингушетия.

В 1973 году окончил исторический факультет Томского государственного университета. В 1977–1980 годах обучался в аспирантуре философского факультета Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова. В 1995 году защитил докторскую диссертацию.

В. Н. Коновалов — автор 450 научных и учебных публикаций, редактор словарей по политологии, конфликтологии, социологии, философии. Среди его работ можно выделить следующие: учебные пособия «Конфликтология», «Международная безопасность и проблемы терроризма», «Политология: краткий словарь», «Региональный политический процесс», «Конфликты и безопасность в трансформирующемся обществе».

Валерий Николаевич является руководителем Регионального ресурсного конфликтологического центра при факультете социологии и политологии Южного федерального университета, действительным членом Академии политической науки, членом Международной ассоциации политической науки (МАПН), Американской ассоциации исследователей славистики, правления Национальной коллегии политологов-преподавателей, Совета Российской ассоциации конфликтологов.

Г. М. Бирженюк,
*декан факультета конфликтологии,
заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП,
доктор культурологии, профессор*

В. Н. Коновалов,

*заведующий кафедрой конфликтологии Южного федерального университета
(Ростов-на-Дону), доктор философских наук, профессор*

МЕТОДОЛОГИЯ И МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ¹

МОДУЛЬ 1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

Тема 1. Методологические основания конфликтологических концепций

Есть определенный набор способов исследования конфликтов — в науке они называются методологическими подходами. Их надо знать, ими нужно овладеть, это не только помогает понять природу конфликта, но и учит адекватно, соответствующим образом вести себя в конкретном конфликте и выходить из него с минимальными потерями.

Конфликтологические теории конкурировали и продолжают конкурировать друг с другом. При всем богатейшем спектре различных точек зрения, способов, методов, приемов исследования есть ключевые, то есть наиболее общие подходы, к которым близки или примыкают множество других. Такие подходы называют парадигмами (*греч.* *paradigma* — пример, образец). Методологический подход представляет собой совокупность философских, социологических методов мышления при анализе явлений социальной, политической или другой реальности. Он формирует определенные ходы социальной мысли общего характера, способствует определенному заимствованию, абсорбции

¹ Статья подготовлена для данного сборника.

из разнообразных теоретических школ единой, сквозной теоретической логики.

Вычленение методологических парадигм в анализе конфликтов помогает выявить основной круг проблем, выдвинувшихся в центр исследовательского внимания, определенный ракурс видения природы, структуры, динамики и других сторон конфликтного взаимодействия. Естественно, нет абсолютно жестких методологических подходов, разделенных между собой, замкнутых только на себя.

Распространенным мнением считается, что наибольший вклад в разработку конфликтологических методологических подходов или парадигм внесла социологическая наука, и в первую очередь политическая социология. Социология конфликта имеет огромный методологический и теоретический потенциал. Одним из наиболее развитых дисциплинарных направлений является политология конфликта¹. В концептуальном поле политики, по мнению известного теоретика К. фон Байме, в качестве основных методологических подходов используются историко-генетический, институциональный, бихевиоралистский, структурно-функциональный, сравнительный метод. Отечественный политолог А. В. Глухова считает, что наиболее распространенными методами анализа конфликта являются: институциональный, системный, эволюционно-генетический, функциональный, сравнительный или сравнительно-исторический².

Другой отечественный специалист в области политологии конфликта Д. Н. Фельдман относит к таким подходам, во-первых, понимание природы и причин конфликтов, выводящее из «природы человека» и связанное с концепциями «депривации» и «фрустрации–агрессии»; во-вторых, классовый подход и, в-третьих, подход, при котором имеет особое значение определение, раскрытие сущности того, что называется интересом³.

Бельгийский исследователь конфликтов и мира Р. Зайдельман, суммируя развитие теории конфликтов, во избежание необходимости указывать на каждый шаг в этом развитии, предлагает выделить подходы, хорошо известные в европейских и американских общественных

¹ См.: Глухова А. В. Политические конфликты: основания, типология, динамика. М., 2000.

² Там же. С. 43–49.

³ См.: Фельдман Д. М. Политология конфликта. М., 1998. С. 14–18.

науках. Это структурный, функциональный, поведенческий и подход к процессу принятия решения¹.

Выделение данных четырех методологических подходов, как представляется, позволяет рассмотреть не только историю развития конфликтов, но и использовать их с точки зрения аналитических возможностей. Каждый из этих подходов акцентирует внимание на какой-то стороне, аспекте конкретного конфликта или класса конфликтов, тем самым не только выявляет отдельные причины, но и связывает друг с другом различные объяснения. По Зайдельману, лишь мультикаузальное объяснение дает достаточное разнообразие объяснений. В таком аналитическом подходе, когда исследование акцентируется сначала на интересах, особенностях восприятия и интерпретации, выборе вариантов инструментария, поведении субъектов, а затем на системе, конфликт рассматривается не просто как развертывающийся стадийно процесс, но как процесс, в котором схватываются эти четыре вышеперечисленных фактора.

Здесь присутствует определенная соотнесенность с теми теоретическими моделями, которые рассматривают конфликт, структурированный во времени, то есть имеющий свое начало и заканчивающийся его разрешением. Так, современный исследователь конфликта Л. Понди выделяет пять стадий конфликта: 1) предшествующие условия (предпосылки); 2) латентный (скрытый) конфликт; 3) осознанный конфликт, который ведет к 4) манифестации конфликта, а затем к 5) последствиям конфликта. К этим стадиям другие специалисты добавляют методы разрешения конфликта (стадию процесса, когда конфликтующие стороны представляют обоснование своих позиций, и стадию решений, которые оцениваются).

Сегодня уже многие исследователи признают, что использование лишь единого методологического подхода и сведение к одному основанию конфликта не дают искомого результата. Анализ конфликта, таким образом, предполагает комплексность и всесторонность. Такая комплексность обеспечивается междисциплинарностью методологических подходов с учетом различных оснований конфликтов.

Не составит особого труда увидеть, что структура представленного учебника по конфликтологии учитывает и воспроизводит логику

¹ Зайдельман Р. Теории конфликтов и мира: концепции, подходы и методы // Этнические и региональные конфликты в Евразии. М., 1997. Кн. 3: Международный опыт разрешения этнических конфликтов.

данных методологических требований и подходов к исследованию конфликтов.

История конфликтологии показала со всей очевидностью соответствие выбора методологического инструментария определенной общественной среде, структурному контексту эпохи. Тот или иной тип общества порождает не только соответствующий тип конфликта, но и методологию его анализа.

Классификация методологических основ, по нашему мнению, может включать в себя следующие подходы к исследованию конфликтов: структурный, функциональный, бихевиоралистский (от *англ.* behavior — поведение), резолюционистский (от *англ.* resolution — решение). Рассмотрим их более подробно.

Тема 2. Структурный подход в социологии конфликта

Структурный подход является наиболее распространенным методологическим подходом в социологии конфликта. В самом широком смысле под структурой понимается совокупность составляющих ее элементов, взаимосвязанных и взаиморасположенных таким образом, что делает ее качественно определенной целостностью. Известный американский теоретик-структуралист П. М. Блау, один из создателей теории социального обмена, рассмотрел многообразие различных точек зрения на социальную структуру. Одни концептуализируют структуру в форме теории, постулирующей закономерности и тем самым упорядочивающей эмпирические наблюдения; другие считают, что социальная структура существует во внешней эмпирической реальности, что требует ее объяснения с помощью теории. Третьи определяют структуру с точки зрения статусных или должностных различий, влияющих на социальные отношения; четвертые рассматривают структуру в терминах моделей социальных отношений, из которых выводятся статусные различия. Ряд авторов считает интеграцию, порядок и единство мнений определяющими атрибутами социальной структуры, вопреки мнению других о том, что дифференциация, противоречие и конфликт являются такими решающими факторами¹.

Подход к изучению социальной структуры, делающий акцент на понимании структуры как объективных (экономических) условий

¹ См. Блау П. М. Различные точки зрения на социальную структуру и их общий знаменатель // Американская социологическая мысль. М., 1994. С. 8–30.

либо как области субъективных культурных ценностей, объединяет в конечном счете различные и даже противоречивые теории. Таким образом, к структуралистам относятся и К. Маркс с его взглядом на социальную структуру, в основе которой лежат материальные экономические условия, и К. Леви-Стросс, для которого структура — это обмены культурных символов и значений.

Одно из наиболее интересных определений структурного подхода дал американский социолог Р. Мертон. «Для структурного анализа, — отмечает он, — первостепенное значение имеет тот факт, что социальные структуры порождают конфликт, будучи до определенной, исторически сложившейся степени лабиринтами социальных статусов, страт, организаций и сообществ, которые имеют общие, хотя и потенциально конфликтные, интересы и ценности»¹.

Для структуралистов характерно вычленение таких компонентов социальной структуры, как индивиды, роли, статусы, позиции, группы, места и любые другие единицы многосоставной и сложной общности. Число структурных единиц, а также масштабы структурного исследования могут варьироваться соответственно от малой группы до целого общества или даже мировой системы. Для структуралистского подхода очень важным является анализ социальных компонентов с точки зрения их социального неравенства. Основой неравенства служит дифференциация в степени обладания ими какими-либо ресурсами в виде богатства, доходов, власти, образования и др. Структуралисты утверждают, что различные формы неравенства — это различные аспекты состава социальной совокупности. Одной из методологических основ структурного подхода является теория социальной стратификации, описывающая структурированные различия между группами людей, что дает возможность понять социальное неравенство: «Общества также состоят из слоев, расположенных в иерархическом порядке, причем привилегированные находятся ближе к вершине, а непривилегированные внизу»². Здесь речь идет о теории слоистого, стратифицированного строения общества, которая дополняет теорию классового строения общества.

¹ Цит. по: Современная американская социология. М., 1994. С. 83.

² Гидденс Э. Социология. М., 1999. С. 196. См. также: Социологическая энциклопедия : в 2 т. / рук. науч. проекта Г. Ю. Семигин. М., 2003. Т. 2. С. 598.

П. Сорокин в качестве автора ряда теорий социальной стратификации показал, что социальное пространство многомерно, иерархически организовано и дифференцировано по экономическому, политическому и профессиональному статусу¹. Экономическая, политическая и профессиональная иерархии образуют три основных типа социальной стратификации, каждый из которых является специфическим индикатором социального пространства и не совпадает с другим.

Социально-ролевая структура всегда иерархична и обладает конфликтным потенциалом. Она не может не быть конфликтогенной, поскольку постоянно существует разность потенциалов между статусами и ролями различных социальных и политических компонентов по критериям отношения власти и властных возможностей. Примером такой конфликтогенной разности может служить разность потенциалов «элиты» и «массы». Существует множество конкурирующих теорий, в которых в качестве конфликтующих сторон фигурируют господствующие и подчиненные классы, и борьба между которыми является движущей силой истории.

Маркс полагал, что классовый конфликт рано или поздно приведет к структурным изменениям системы. Поскольку несовместимые интересы встроены в социальную структуру, то и конфликт может быть разрешен в ходе структурного изменения. Не случайно сторонники такого революционного изменения — марксисты, неомарксисты, леворадикальные интеллигенты и др. — являются последователями структурного подхода.

В отличие от Маркса, один из основателей теории элит В. Парето предложил тезис о том, что история человечества — это история смены аристократий². Другой основатель теории элит Г. Моска рассматривал политику как сферу борьбы властвующего меньшинства и подвластного большинства, массы народа.

Статусно-ролевые конфликты разворачиваются не только по вертикали «элиты–массы», но и по горизонтали, вовлекая в конфликтное взаимодействие различные социальные группы, причем каждая социальная группа или общность обладает несколькими статусами, что

¹ Сорокин П. Социальная стратификация и мобильность // Сорокин П. Человек, цивилизация, общество. М., 1992.

² См.: Парето В. О применении социологических теорий // Социс. 1995. № 10. С. 142.

нередко приводит к состоянию рангового диссонанса. Специалисты отмечают также, что несоответствие статуса роли несет в себе конфликтный потенциал. Источниками конфликтов такого рода являются несовпадения статусов: материально-экономического и политического; социокультурного и политического; предписанного (национальность, раса, конфессиональность и др.) и достигнутого (профессионально-служебный, политический)¹. Именно последний источник конфликтов стал наиболее распространенным в большинстве стран Запада.

Представители структуралистского подхода считают конфликт объективным явлением, возникающим в результате реального столкновения реальных интересов. Структурные конфликты являются результатом разницы интересов. Именно структурный подход традиционно фокусирует свое теоретическое внимание на интересах, а затем конструирует структуры интересов. При различных подходах к понятию «интерес» многие выдающиеся мыслители и известные теоретики — К. Маркс, М. Вебер, А. Бентли, Р. Дарендорф, А. Турен, Д. Рекс и др. — стремились к пониманию любого социального конфликта как конфликта интересов. В чем истоки конфликта интересов ценностного порядка?

«Чисто ценностно-рационально действует тот, — пишет Вебер, — кто, не считаясь с предвидимыми последствиями, действует в соответствии со своими убеждениями и выполняет то, чего, как ему кажется, требует от него долг, достоинство, красота, религиозное предписание, пиетет или важность какого-либо... “дела”. Ценностно-рациональное действие... всегда есть действие в соответствии с “заповедями” или “требованиями”, которые действующий считает предъявленными к себе...»² Другой выдающийся исследователь структуры социального действия Т. Парсонс, касаясь этой темы, отмечал, что «человеческое действие есть самоорганизующаяся система», специфика которой в отличие от систем физического и биологического действия усматривается, во-первых, в символичности, то есть в наличии таких символических механизмов регуляции, как язык, ценности и т. д., во-вторых, в нормативности, то есть в зависимости индивидуального

¹ См.: Глухова А. В. Политические конфликты: основания, типология, динамика. М., 2000. С. 93–112.

² Цит. по: Гайденко П. П., Давыдов Ю. Н. История и рациональность. М., 1991. С. 73.

действия от общепринятых норм и ценностей; наконец, в волюнтаристичности, то есть в известной иррациональности и независимости от познаваемых условий среды и в то же время зависимости от субъективных «определений ситуации». На основе этого Парсонс строил формализованную модель системы действия, включающую культурную, социальную, личностную и органическую подсистемы, находящиеся в отношениях взаимообмена¹.

Интересно, что, рассматривая рационализацию как всемирно-исторический процесс, Вебер выделял в качестве позитивного момента следование и протекание этого процесса в направлении сознательной ценностной рационализации. Конечно, этот процесс сопровождается и рядом негативных аспектов, вызванных конфликтами разного рода ценностей. В таких условиях Вебер считал возможным апеллировать к политическому решению, которое может привести к политическому компромиссу, выступающему как последний арбитр в вечном «конflikте ценностей» и споре ценностных порядков.

Хабермас в отличие от Вебера предлагает заменить политическую перспективу решения вопроса о последних, а точнее «предпоследних ценностях» перспективой делиберативной демократии, поскольку первое неизбежно сопрягается с насилием, а второе как демократия рационального дискурса предполагает по преимуществу мирное теоретическое обсуждение. Модель делиберативной демократии, нормативная в своей основе, опирается на такой идеал сообщества свободных и равных личностей, которые в политической коммуникации без принуждения и насилия формируют свою совместную жизнь.

Действительно, права человека выражают в наше время принципы политической справедливости. Сегодня это является выражением убеждения в том, что всем, кто принадлежит к человечеству, полагается равное достоинство. Именно личное достоинство (вспомним Н. Макиавелли о двух мотивах в деятельности человека — это собственничество и чувство собственного достоинства) представляет собой «предпоследнюю ценность», вокруг которой разворачиваются ценностные конфликты.

В глобальном сообществе модель делиберативной демократии (толерантная по своему определению) долго еще не будет востребована в практической плоскости.

¹ Энциклопедический социологический словарь. М., 1995. С. 526.

Дарендорф в своей работе «Похвала Фрасимаху» справедливо отмечает, что утверждение норм и ценностей всегда сопряжено с санкциями и что благодаря этому они имеют обязательную силу. «Перевод ценностей в нормы, — пишет Дарендорф, — и применение санкций, и сохранение определенной стабильности отсылает к господству как к силе принуждения, а не как к обменной валюте или же как к выражению социальной интеграции»¹. С этой точки зрения становится понятной и природа «нормативного обуздания» практики нарушения прав меньшинств на Западе в различных ее проявлениях.

Исходя из такого рода оценок, ценностно-ориентированные мировые религии обладают отличными друг от друга системами взглядов, могущих вызвать конфликт интересов в цивилизационном аспекте, в частности в том, что касается проблем терпимости/нетерпимости.

Чем силен структурный метод в анализе конфликтов? В многочисленных работах конфликтологов отмечается, что интересы бывают не только материального свойства (экономические, социальные, военные ресурсы и блага), но и позиционного характера. Позиция связана со структурой власти и статусной ролью субъекта (актора) в рамках такой структуры.

Методологической основой анализа позиционирования (позиции) является теория структуризации Э. Гидденса². Понятие «структуризация» было введено им в употребление для того чтобы дополнить более привычные термины «структура» и «система», так как они уже имеют множество смысловых значений, которые и затрудняют их понимание. Структуризация социальных систем обозначает условия, управляющие преемственностью и преобразованием структур, а следовательно, и воспроизводством социальных систем. Другими словами, Э. Гидденс определяет понятие структуризации как процесс организации и воспроизводства системы общественных отношений, сопутствующий социальному взаимодействию и происходящий благодаря применению агентами системы правил и ресурсов. Согласно теории структуризации, в основании институционального порядка любого общества

¹ Дарендорф Р. Тропы из утопии. Работы по теории и истории социологии // Праксис. М., 2002. С. 414–415.

² Гидденс Э. Элементы теории структуризации // Современная социальная теория: Бурдье, Гидденс, Хабермас / под ред. А. В. Леденевой. Новосибирск, 1995; *Он же*. Устроение общества: Очерк теории структуризации. М., 2005.

лежат структурные свойства социальных систем. К ним относятся такие фундаментальные принципы, как сигнификация, господство и легитимация.

Сигнификация как структурный принцип связана с правилами формирования знаков: любая социальная система производит коды значений, а также правила их применения и первичной интерпретации.

Господство основывается на двух типах ресурсов: способности управлять другими людьми и возможности распоряжаться материальными объектами. К институциональным характеристикам этого свойства относятся, во-первых, ресурсы, имеющиеся в данном обществе, способствующие осуществлению власти, во-вторых, сама система власти, регламентирующая реальные отношения автономии/зависимости.

Легитимация есть производство нормативного порядка, нормативное обусловливание и регуляция взаимодействий, предполагающие наличие способов такой регуляции.

По Гидденсу, социальная позиция представляет собой специфические пересечения сигнификации, господства и легитимации, имеющие отношение к типизации субъектов деятельности¹.

Статусные позиционные приобретения или потери также относятся к числу очень важных интересов. Материальные, вещественные интересы и позиционные, статусно-ролевые тесно связаны между собой. Эта взаимосвязь обеспечивает прямой аналитический доступ к властным структурам, поскольку исследуются значения, удельный вес конкретных имущественных интересов. Подобное «измерение» интересов, а также их «иерархизация» и «инструментализация» расчищают путь к стратегиям разрешения конфликтов. Здесь возможны компенсация асимметричных интересов, нахождение компромиссов, разработка формул общих интересов.

Другими словами, структурный подход находит свое применение в исследованиях не только о конфликтах, но и о мире. Заметен его вклад в выявление роли конфликтов в формировании как международных, так и внутринациональных структур и политических порядков.

¹ Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации. М., 2005. С. 141.

Тема 3. Функциональный подход в анализе социальных конфликтов

Наряду с аналитическими заслугами структурного метода обна-ружились и ограничения, свойственные этому методу исследования. Одним из первых, кто обратил на это внимание, был американский социолог Л. Козер. В своей книге «Функции социального конфликта» (1956) он отметил, что «конфликт рассматривался как неотъемлемая черта социальной структуры, а отдельные типы конфликта, получающие негативную оценку, могли быть устранены, как им казалось, только посредством структурных изменений»¹. Эта идея, по мнению Козера, доминировала в умах старшего поколения социологов, а новое поколение структуралистов было занято приспособлением индивидов к существующим структурам.

Концепция социальной структуры имеет настолько тесную связь с представлением о социальной функции и функциональных требованиях, что последние относят к разновидности структурного анализа. Концепция Парсонса основывается на теоретических посылах, согласно которым все социальные системы должны удовлетворять четырем функциональным требованиям. Во-первых, система должна уметь приспособиться к внешней среде. Это проблема адаптации, из которой вытекает адаптивная функция (функция адаптации). Во-вторых, система должна уметь достигать тех целей, которые определяются как следствие стремления к адаптации. Это проблема «получения от внешних объектов с помощью инструментальных процессов удовлетворения или консумации». Для ее решения необходима целенаправленная функция (функция целедостижения). В-третьих, для достижения цели система должна обладать достаточным внутренним единством и упорядоченностью. Это проблема поддержания консенсусного гармонического соотношения между элементами системы и обеспечивающая ее интегративная функция (функция интеграции). В-четвертых, внутреннее единство должно сохраняться и воссоздаваться посредством усвоения элементами (субъектами) системы норм системы. Данную проблему Т. Парсонс обозначает как проблему сохранения структуры системы и снятия напряжений — «сохранения интернализированных и институционализированных нормативных предписаний и следования им». Для этого необходима функция сохранения порядка (латентность).

¹ Козер Л. Функция социального конфликта. М., 2000. С. 38.

Данные четыре основные функции, которые получили название «схемы AGIL», в теории социальной системы соответствуют важнейшим социальным институтам, составляющим подсистемы общества. Набор таких функциональных проблем, как адаптация, целедостижение, интеграция, воспроизводство структуры и снятие напряжения, обеспечивается специализированными подсистемами. Например, в рамках социальной системы функция адаптации обеспечивается экономической подсистемой, функция целедостижения — политической подсистемой, функция интеграции — правовой подсистемой, функция воспроизводства — подсистемой верований, морали и социализации (семья, образование и пр.)¹. В центре внимания Парсонса встали проблемы социального порядка, природы интеграции, стабильности социальных систем, социального взаимодействия, общественного равновесия. Социальная интеграция может обеспечиваться при условии социального неравенства, противоречий и конфликтов. Эта теоретическая позиция, однако, перестала удовлетворять представителей конфликтного функционализма. Оптимизм и спокойствие парсонсианского структурного функционального анализа, отразившего американский послевоенный социальный опыт, стали вызывать раздражение ряда американских и европейских социологов. Помимо Козера это были Ч. Р. Миллс, С. Е. Дойч, Дж. Ховард, Дж. Рекс, Д. Локвуд и др.

Так, Козер отмечает предпочтение Парсонса говорить в своих работах о «напряженности», «трениях», «психологических сбоях» в тех случаях, когда теоретики используют понятие «конфликт». «Теории порядка» была противопоставлена «конфликтная теория».

Надо отметить, что модель конфликтного понимания общественной жизни впервые была заложена в книге Г. Зиммеля «Социология: исследование форм обобществления» (1908). Сформулированные в ней идеи легли в основу современной конфликтологии. По мнению Зиммеля, не существует бесконфликтных обществ, так как принципиально невозможно устранить исходный конфликт — между формами индивидуализации и формами социализации, между индивидом и культурой. Очень продуктивной оказалась идея, получившая последующее развитие, о влиянии особенностей протекания конфликта на структуру группы, а структуры группы — на ход конфликта. Другой идеей, предложенной Зиммелем, также ставшей широко распростра-

¹ Энциклопедический социологический словарь. С. 526–527.

ненной, была идея о позитивном значении конфликта при наличии соответствующих условий.

Общество является результатом двух типов взаимодействия — противостояния и объединения, и обе выполняют позитивную функцию. То, что может быть негативным для индивида, может быть полезным для общества в целом. Инновационной оказалась мысль о том, что конфликт затрагивает три стороны. На триаду при анализе конфликта стали опираться другие авторы, особенно исследовавшие проблему коалиций. Конфликт не обязательно должен рассматриваться как игра с нулевой суммой.

В США в 1960-е годы получили развитие радикальные социальные движения, связанные с движением за гражданские права на Юге, студенческими акциями протеста и прочими «анти». И модели, описывающие гармоничные состояния общества, по мнению Козера, перестали быть адекватными социальной реальности. Козер следующим образом раскрывает главный тезис Зиммеля: «конфликт — это форма социализации». Это означает, «что ни одна группа не бывает постоянно гармоничной, поскольку в таком случае она была бы лишена движения и структуры. Группам необходима как гармония, так и дисгармония, как ассоциация, так и диссоциация; и конфликты внутри групп ни в коем случае не являются исключительно разрушительными факторами»¹. Главная же идея научного творчества самого Козера заключается в стремлении обосновать позитивные функции социального конфликта в жизни общества. По его мнению, социальный конфликт способствует как сохранению, урегулированию, так и адаптации социальных отношений и социальных структур. Конфликт является своего рода страхующим клапаном системы, дающим возможность по-новому отрегулировать нормы и отношения в обществе в соответствии с изменившимися условиями.

Одним из признанных мэтров в использовании функционального подхода к проблематике конфликта является Р. Мертон, учитель Л. Козера. В 1949 году вышла его работа «Парадигмы для функционального анализа», в которой он предложил самые общие подходы, концептуализирующие социальный конфликт и социальные изменения. Он активно использует такие аналитические категории, как «дисфункция»,

¹ Козер Л. Указ. соч. С. 51.

«ролевой конфликт», «амбивалентность», «аномия» и др. Понятие дисфункции связывается с напряжением, принуждением, давлением на структурном уровне, что дает, на его взгляд, изучение динамики изменений.

Функциональный метод рассматривает конфликт в объективных и субъективных терминах. Мертон обращает внимание на методологический потенциал понятий «явных» и «латентных» функций. Явные функции относятся к объективным и преднамеренным последствиям социального действия, которые способствуют регулированию или приспособлению системы. Латентные функции относятся к разряду непреднамеренных объективных последствий, которые не входили в измерение и не были осознаны. Аналитическое разграничение между этими понятиями вводилось для того, чтобы исключить то смешивание сознательной мотивации социального поведения или субъективных отношений (интересы, цели) с его объективными, но не осознаваемыми функциональными последствиями.

Следует вспомнить другого представителя конфликтного функционализма — американского социолога и политолога С. Липсета, который усиливает идеи Мертона. Липсет выделил в базовом конфликте две различные формы рациональности: *ценностную* (близкую к мертоновской трактовке явной функции), которая касается сознательной оценки цели, и *целевую*, касающуюся средств достижения данной цели. Эти два типа ориентаций определяют различные и противостоящие друг другу мировоззрения и служат источником формирования социальных конфликтов.

Функциональный подход активно обращается к понятию функциональной эквивалентности (альтернативности). Если обратиться к сфере политики, то теоретики-конфликтологи, принимавшие точку зрения функционального анализа, подчеркивали функциональную взаимосвязь политики как деятельности и политики как отдельных мероприятий или событий, а также политических режимов. Это предполагает необходимость анализа целей и средств, расчетов и затрат, риска и выигрыша и обращение к теории функциональной рациональности. Тем самым открываются дополнительные возможности для поиска функциональных эквивалентов конфликтным насильственным решениям, исследования проблем общей безопасности, динамики снижения напряженности и т. п.

В функциональной конфликтологической парадигме, таким образом, присутствует возможность не только объяснения социальных и политических изменений, но и их прогнозирования.

Тема 4. Бихевиоралистский (поведенческий) методологический подход

В исследовании конфликтов большую роль играл и продолжает играть поведенческий методологический подход, поскольку немаловажной составляющей конфликта является конфликтное поведение.

Конфликтные проявления как таковые по определению выражаются в поведенческих категориях. Популярными в 1950-е годы эмпирические исследования повернули политологов, в первую очередь американских, к анализу того аспекта конфликтов, которые изучают не столько межгрупповые, сколько межличностные связи и отношения. Бихевиоралистский аспект предполагает учет ряда моментов, связанных с особенностями их протекания.

Конфликт, конфликтные отношения изучаются через призму поведения личности и групп на базе широкого применения эмпирических методов анализа. Конфликтология стала заниматься изучением «наблюдаемого» поведения социальных действующих лиц. В основе данного метода лежат следующие моменты: организация и отбор эмпирических данных, выявление регулярностей; эмпирические проверяемость и объективность; возможность количественной оценки; систематизирование и накопление данных; дистанцирование от любой этической или идеологической оценки в ходе своих исследований.

В этом отношении бихевиоралистский подход является одним из вариантов или подвидов структурного функционализма. Бихевиоралистский подход с такими приоритетными проблемами социального поведения, как коммуникация, интеракции групп и индивидов, игровая деятельность, занял свою соответствующую нишу в исследовании конфликтов.

Бихевиоралисты обнаружили, что конфликт в его открытом манифестном варианте может возникнуть без объективных конфликтных потенциалов, то есть без ярко выраженных конфликтующих интересов. Такой конфликт называют еще «метаконфликтом». Это означает то, что конфликтное поведение может быть причиной конфликта, а не только определяться наличием несовместимых интересов. Конфликтная поведенческая динамика, таким образом, может доминировать над

конфликтом интересов (чем занимаются преимущественно структуралисты). Данная динамика основана на цепочках интеракций (взаимодействий), петлях обратной связи, процессах эскалации конфликтного поведения.

«Репертуар поведения» конфликтующих сторон в немалой степени коррелируется различными формами социального контроля как способа организации и изменения поведения. Бихевиоралистский аспект, привнесенный в конфликтологическую науку, дает возможность дальнейшей классификации, дифференциации как социальных, так и политических мер контроля. Дополнительным шагом при анализе конфликтов становится понимание того, что в зависимости от выявления масштабов ущерба, соотношения затрат, рискованных значений и др. будет определяться выбор тех или иных инструментов, влияющих на развитие конфликтов. Тогда набор инструментов (в терминах необихевиоралиста Скиннера) будет варьироваться от дипломатических, невоенных мер до, к примеру, угрозы использования ядерного тактического оружия¹.

Поведенческая динамика, таким образом, играет важную роль в конфликте и во многом дополняет структурный и функциональный анализ и обогащает резолюционистский подход (анализ, основанный на теории разрешения конфликтов).

Бихевиоралистский подход придает большое значение количественной обработке эмпирического материала и математическому моделированию поведения.

В области исследования конфликтов была накоплена огромная база данных, выпущены многочисленные справочники, сборники данных, описывающие разные модели конфликтов, в том числе и международные. Были предложены различные техники и инструментарий анализа международных конфликтов, получил распространение событийный анализ, или, как его еще называют, ивент-анализ. Так, информационный банк (так называемый банк Э. Азара) по проблемам международных конфликтов содержал информацию по 135 странам (на конец

¹ См.: Концепция национальной безопасности Российской Федерации // Независимое военное обозрение. 2000. № 1. В своей последней версии документ отменяет давнюю российскую политику отказа от применения ядерного оружия первым. Так, использование ядерного оружия видится разработчиками концепции последним ресурсом обеспечения национальной безопасности.

1970-х гг.) и фиксировал 500 тыс. событий за последние 30 лет. Подобная методика включала в себя и определяющие измерения событийной динамики конфликта — 30-балльную шкалу «сотрудничество–враждебность» (шкала Э. Азара).

Особо интересные модели предлагались исследователями американских университетов: Северо-Западного, Стэнфордского, Чикагского, Калифорнийского, Массачусетского технологического института. Среди предложенных моделей можно выделить три основные: содержательные, формализованные и квантифицированные. Они оказались полезными в систематизации проблематики международных переговоров, для оценки процесса взаимного контроля и достижения соглашений конфликтующими субъектами международных отношений.

Ф. А. Шродт в своей главе «Математические модели» в учебнике Джарола Б. Мангейма и Ричарда К. Рича «Политология: методы исследования» писал, что «политическая жизнь достаточно регулярна, для того чтобы упрощенная неформальная модель ее могла принести определенную пользу. Большая часть того, что случается в области политики, как правило, не является совсем уж неожиданным... у нас имеются априорные представления о том, как могут развиваться события... имеются своего рода ментальные модели функционирования политических систем, даже если мы ни разу не пытались выразить их эксплицитно. Математические модели как раз и помогают эксплицитовать подобные неформальные модели»¹. При этом математическая обработка неформальной модели нередко приводит к тривиальным выводам.

Шродт прозорливо отмечает, что помимо стимулирования междисциплинарного обмена методами и идеями, математические модели полезны также тем, что позволяют увидеть глубинную однородность явлений, которые на первый взгляд не имеют между собой ничего общего².

Примером квантифицированной модели может рассматриваться модель Т. Саати³. Автор создал экспериментальный «образ искус-

¹ Мангейм Дж. Б., Рич Р. К. Политология: методы исследования. М., 1997. С. 475–476.

² Там же. С. 479.

³ Saaty T. L. The Analytical Hierarchy Process. N. Y., 1980.

ственной реальности», отражающий основные компоненты крупных международных конфликтов. Благодаря наличию системы слежения за событиями можно оценивать не только темпы эволюции отдельных факторов, провоцирующих отдельную ситуацию, но и обнаруживать на ранней стадии те из них, которые оказывают решающее воздействие на ход событий.

В основе системного прогноза лежат методологии анализа иерархических процессов — Analytical Hierarchy Process (АНР), или (как в русском варианте) метод анализа иерархий (МАИ). МАИ используется для решения слабо структуризованных и неструктуризованных проблем. Методология решения таких проблем опирается на подход, при котором проблема рассматривается как результат взаимодействия и, более того, взаимозависимости множества разнородных объектов, а не просто как их изолированная и автономная совокупность.

Системный прогноз развития конфликтной ситуации включает иерархическую систему элементов со следующими «уровнями»:

- 1) цель планирования;
- 2) различные экономические, политические и социальные силы, которые влияют на исход ситуации;
- 3) ресурсы, которыми управляют «акторы»;
- 4) цели каждого «актора»;
- 5) возможные сценарии¹.

Какой именно из возможных «сценариев» имеет наибольшие шансы предвосхитить действительное развитие событий, напрямую зависит от того, насколько точно будут прописаны важнейшие элементы стратегической «сцены». Как правило, это «акторы», то есть основные действующие силы этой «сцены», а также «ресурсы», которые могут быть ими использованы, и «тактики», применяемые в борьбе за господство.

Для систематического анализа событий и ядерного сдерживания исследователи обращаются к теории игр, глубоко укорененной в бихевиоралистском подходе. Модель искусственного международного конфликта Т. Саати задействует игру с положительной суммой «Дилемма заключенного» (условно отражающую международную эконо-

¹ Саати Т., Кернс К. Аналитическое планирование. Организация систем. М., 1991. С. 149.

мику) и игру с отрицательной суммой «Петухи» (противостояние двух стран, предполагающих, что их противник пойдет на уступки)¹.

Компьютерный факторный анализ позволил создать ряд информационно-поисковых и информационно-логических систем. Примером первой может служить система по локальным конфликтам GASCON. Она содержит описание 27 локальных международных конфликтов, каждый из которых описывается по трем фазам: предвоенная, военная и послевоенная. Для каждой фазы имеется определенное количество факторов (от 119 до 178), которые сведены в 11 категорий. Моделирование конфликтов обеспечивает, таким образом, не только политическое прогнозирование, но и точные расчеты политической эффективности на единицу затрат и выбор вариантов.

К разряду информационно-логических или аналитических систем относятся такие, как «Дипломатическая игра» (Кренд, 1970), «Баланс сил» (Рейкен, 1968), модель TEMPER (Абт, Гордон, 1969) и др. Методология исследования конфликтов в основном использует количественные методы анализа. Странники этого метода считают, что он дает более достоверные и повторяющиеся результаты.

Качественные методы исследования используются для получения данных о личном опыте и причинах социального поведения. Здесь в большей степени учитываются индивидуальный опыт, чувства и переживания.

Применение того или иного метода определяется конкретной ситуацией. Количественный и качественный методы имеют как свои преимущества, так и свои недостатки. Сколько бы дополнительных количественных факторов ни было бы введено в оборот, рабочая модель будет достаточно далека от более сложной и динамичной конкретной реальности. Точно так же качественная методика не всегда способна к обобщению эмпирических исследований отдельных случаев или к поискам систематических аспектов того или иного конфликта во всех его проявлениях.

Бихевиоралистский подход, несмотря на то что предоставляет много полезных и стимулирующих методик, тем не менее не в состоянии обеспечить комплексный, то есть систематический анализ измерения,

¹ См.: *Боршшопец К.* Методы, методики и продукты прикладного анализа международных отношений // *Международные отношения: социологические подходы.* М., 1998. С. 174–176.

оценки и нахождения взаимосвязей между различными факторами, структурными или функциональными характеристиками, относящимися к конфликту.

Тема 5. Резолюционистский подход как разрешение конфликта (conflict resolution)

Разрешение конфликта (*conflict resolution* — отсюда использование авторского термина «резолюционистский» по аналогии с «бихевиоралистским») является стратегически важной частью процесса, охватывающего основные, общие элементы и общие образцы, свойственные всем конфликтам. К ним относятся: отношения между конфликтующими сторонами, восприятие, осознание несовместимости интересов, динамика, поведение и т. д.

Резолюционистский подход есть не что иное, как подход к процессу принятия решения. Вспомним Г. Лассуэла, который в своей поздней работе «Стратегическая ориентация политической науки» (1971) выделяет три обязательных условия проведения исследований в сфере политики. Как представляется, они в одинаковой мере применимы и к анализу конфликта.

Во-первых, это «контекстуальность». Исследовательский подход контекстуален и определяет точно место политики (конфликта. — В. К.) в социальном процессе.

Во-вторых, «проблемная направленность» науки. Политическая наука (конфликтология. — В. К.) должна быть нацелена на изучение деятельности, связанной с принятием решений. Лассуэл выделяет следующие задачи: выяснение ценностных целей, на достижение которых направлен социальный процесс; описание тенденций колебания уровня достижимости этих целей; анализ факторов, обуславливающих направление и величину тенденций; проектирование будущих событий; создание, оценка и выбор стратегических альтернатив.

В-третьих, для решения поставленных задач необходимо широкое использование методов, созданных другими науками¹.

Один из основателей нового направления в изучении социальных и международных конфликтов, которое получило название теории разрешения конфликтов, Д. Бертон отмечает, что академические раз-

¹ Цит. по: Политическая наука. 2000. № 4; Политическая наука на рубеже веков : проблемно-темат. сб. / РАН ИНИОН. М., 2000. С. 175.

работки, связанные с теорией конфликта, как правило, ограничивались созданием «объясняющих» концепций, то есть поиском истоков конфликтных ситуаций, выявлением поведенческих стереотипов, могущих привести к конфликту.

В 1980–1990-е годы XX столетия специалисты стали фокусировать свое внимание на методах предотвращения и аналитического разрешения конфликтных ситуаций. Более значимыми стали вопросы создания теории и техники разрешения конфликтов всех типов. Причем эти задачи решаются сегодня разными дисциплинарными направлениями: институционально-социологическим, социально-психологическим, юридическим, теорией международных отношений.

Проблема разрешения конфликта вписывается в контекст теории человеческих потребностей. Суть этой теории, по мнению Бертона, заключается в следующем: «социальный конфликт есть следствие ущемления (или неадекватного удовлетворения) всей той совокупности человеческих потребностей (или их части), которые и составляют «реальную человеческую личность как активного субъекта социального процесса»¹. Теория человеческих потребностей, как считают ее сторонники, является ядром общей теории разрешения конфликта. Согласно этой теории все человеческие существа имеют общие фундаментальные потребности на том основании, что являются людьми. Удовлетворение базисных человеческих потребностей является необходимым предварительным условием полноценного участия в социальной жизни. Маслоу определил иерархию потребностей: основные физиологические потребности в продовольствии, безопасности и защите; психологические потребности принадлежности, одобрения, любви; потребности в самореализации.

Если различать два способа завершения конфликтной ситуации — урегулирование и разрешение, то последний, безусловно, является предпочтительным, поскольку достигается устойчивое равновесие сторон. Проблема разрешения конфликта непосредственно рассматривается как удовлетворение базовых человеческих потребностей.

К. Митчел из Центра аналитического изучения и разрешения конфликтов из университета Д. Мейсона (США) считает, что теория человеческих потребностей четко обозначает этапы аналитического процесса: выявление «ущемленных» потребностей; взаимный поиск их

¹ Социальный конфликт: современные исследования : рефератив. сб. / ИНИОН АН СССР. М., 1991. С. 54.

«освобождения» и конечный результат — взаимное удовлетворение соответствующей «нужды» противников. Такой подход, по его мнению, позволяет «отказаться от примитивной дихотомии при определении исхода конфликтной ситуации и приступить к разработке целого континуума пластичных и поливариантных практических моделей, располагающихся между крайними полюсами “урегулирования” и “разрешения”»¹.

Один из самых известных специалистов в области конфликтологии Р. Фишер предлагает свой социально-психологический вариант в рамках теории человеческих потребностей. Проблема разрешения конфликтов связывается с теорией человеческих потребностей центральной категорией «социальной идентичности».

Социальная идентичность и самооценка всегда демонстрируют свое опосредованное влияние на характер межгрупповых отношений, включая конфронтацию и конфликт.

Важный аспект резолюционистского подхода — идея о рациональности/иррациональности при принятии решений, о различии между ценностно ориентированной политикой и политикой, ориентированной на интересы. Кеннет Боулдинг, автор общей теории конфликта, считает, что теоретики конфликтов делятся на две группы: одна из них интерпретирует конфликтное поведение в терминах интересов, другая же часть (к которой он относит и себя) обращается к таким категориям, как эмоции, идентичность и другие, то есть к тому, что считается иррациональным и периферийным. Динамика распределения власти и богатства, осуществляющаяся через конфликт, по мнению Боулдинга, является результатом случайных и нерациональных действий.

Задача исследователей мира заключается в анализе перечисленных проблем, чтобы лидеры могли более точно определить свои реальные интересы и сопоставить их с теми или иными моделями и структурами конкретного процесса принятия решений. Отсюда особо актуальным является микроанализ ключевого шага в возникновении конфликта.

Резолюционистский подход внес свой вклад в проблематику международного взаимодействия и особенно анализа переговоров. Изучение переговорного процесса очень важно с точки зрения управления конфликтом, его урегулирования и разрешения.

¹ Социальный конфликт: современные исследования.... С. 57.

II. РОССИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЛИКТОВ

Представление автора. А. И. Денисов

Уважаемые коллеги, сегодня у нас в гостях видный российский дипломат, первый заместитель министра иностранных дел Российской Федерации Андрей Иванович Денисов.

Родился в Харькове 3 октября 1952 года. Школьные годы прошли в Ленинграде, так что этот город для него является родным. В 1974 году окончил Московский государственный институт международных отношений Министерства иностранных дел СССР и поступил в аспирантуру Института экономики мировой социалистической системы Академии наук СССР. В 1978 году защитил кандидатскую диссертацию на соискание ученой степени кандидата экономических наук.

По окончании аспирантуры с 1978 по 1981 год работал в Торговом представительстве СССР в Китайской Народной Республике.

В период с 1981 по 1991 год — в Международном отделе ЦК КПСС, прошел путь от референта до руководителя группы.

В 1991–1992 годах А. И. Денисов был сотрудником Секретариата Президента СССР.

С 1992 года профессиональная деятельность А. И. Денисова неразрывно связана с МИДом России. В течение пяти лет занимал ответственные дипломатические должности в посольстве России в Китае. С 1997 года руководил Департаментом экономического сотрудничества Министерства иностранных дел России, был членом Коллегии МИД. В 2000 году был назначен Чрезвычайным и Полномочным Послом России в Арабской Республике Египет.

С января 2002 по июль 2004 года А. И. Денисов в должности заместителя министра иностранных дел Российской Федерации курировал вопросы международного экономического сотрудничества.

С июля 2004 года — Постоянный представитель Российской Федерации при Организации Объединенных Наций и в Совете Безопасности ООН.

В апреле 2006 года назначен первым заместителем министра иностранных дел Российской Федерации.

Владеет китайским и английским языками. Имеет дипломатический ранг Чрезвычайного и Полномочного Посла.

А. С. Запесоцкий,
*академик Российской академии образования,
ректор СПбГУП*

А. И. Денисов,

*первый заместитель министра иностранных дел Российской Федерации,
Чрезвычайный и Полномочный Посол*

КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ И ДЕЙСТВИЯ РОССИЙСКОЙ ДИПЛОМАТИИ ПО ИХ УРЕГУЛИРОВАНИЮ¹

Добрый день! В первую очередь я хотел бы поблагодарить за приглашение выступить по одной из наиболее актуальных сегодня внешнеполитических тем — «Конфликты в современном мире и действия российской дипломатии по их урегулированию». За последние семь месяцев это мой второй визит в ваш Университет. Искренне рад встретиться с многочисленной заинтересованной аудиторией студентов, преподавателей и профессоров факультета конфликтологии. Надеюсь, наш сегодняшний разговор будет полезен для понимания сути российских позиций, укрепит молодых людей в понимании правильности сделанного ими выбора специальности, ее востребованности в нынешних условиях.

Прежде всего несколько слов о развитии ситуации в мировых делах и наших подходах к ключевым международным проблемам. Главный вывод — неуклонно укрепляется тенденция к формированию нового, полицентричного мироустройства, которое призвано быть более демократичным, отвечающим реалиям мира после холодной войны. Радикально преобразуются международные отношения, их парадигма, как подчеркивает Президент РФ Д. А. Медведев, больше не определяется конфронтацией, а в возрастающей степени основывается на сотрудничестве. Мощный импульс переменам придал глобальный финансовый кризис, который буквально заставил ведущие государства объединить усилия в интересах стабилизации мировой экономики.

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 26 марта 2011 года.

Российская дипломатия активно участвует в этих усилиях, выступает с инициативами, направленными на закрепление позитивной, объединительной повестки дня в международных отношениях с целью противодействия общим для всех вызовам и угрозам. Наша линия на укрепление коллективных и правовых начал, на подключение к процессу совершенствования системы глобального управления различных многосторонних форматов, включая БРИКС, приносит свои результаты. Важнейшим из них стало заметное оздоровление международной ситуации. В значительной мере этому способствовал позитивный разворот в наших отношениях с США. В активе прежде всего — подписание и ратификация нового Договора о СНВ. Теперь на повестке дня его полноценная реализация. Фундаментальная задача — сохранить основу для здоровых, равноправных взаимоотношений и расширения сферы совпадающих стратегических интересов России и США, не допуская сбоев и пробуксовок.

Удалось сформировать позитивный задел в Евroatлантике. В числе наглядных свидетельств перемен к лучшему — начавшееся коренное улучшение российско-польских отношений, заключение договора с Норвегией о разграничении морских пространств. Настрой на продуктивное сотрудничество, выстраивание современного партнерства на основе приверженности принципу неделимости безопасности и укрепления взаимного доверия подтвердили итоги саммитов Совета Россия–НАТО в Лиссабоне и ОБСЕ в Астане. Важно весь этот позитив сохранить и нарастить, подкрепить динамику конкретными действиями. Многое будет зависеть от того, как пойдут дела с созданием ЕвроПРО.

В целом расширяется понимание необходимости перевода евроатлантической политики в конструктивное русло, создания в регионе общего пространства безопасности. Роль катализатора диалога с нашими партнерами по этой проблематике играет российская инициатива заключения Договора о европейской безопасности.

Россия готова брать на себя свою долю ответственности за положение дел в мире, настроена на поиск решения любых проблем на основе здравого смысла и баланса интересов. В целом считаем, что после окончания холодной войны исчезли основания для блоковой политики, больше не срабатывают попытки навязать принцип «или с нами, или против нас». Наблюдается трансформация методов дипломатической работы, переход от создания противостоящих друг другу коали-

ций, выстроенных по иерархическому принципу, к сетевой дипломатии, предполагающей формирование гибких, взаимопересекающихся объединений на основе совпадающих интересов.

Очевидно, что в современном мире статус России, как и любого государства, будет зависеть от способности осуществить комплексную модернизацию, охватывающую все стороны жизни общества. Поэтому приоритетной задачей внешней политики России является достижение конкретных, понятных гражданам результатов, создание благоприятных внешних условий для всестороннего внутреннего развития страны.

Возвращаясь к теме нашей сегодняшней встречи, хотел бы отметить, что с демонтажем биполярной системы глобального управления и развитием процессов глобализации международные отношения приобрели существенно более сложный, многомерный характер. Соответственно, крайне непросто прогнозировать развитие международной ситуации. Современный мир буквально перегружен различными рисками и полон острейших противоречий. Сегодня уже мало кто питает иллюзии по поводу скорого наступления эры бесконфликтных межгосударственных и межэтнических отношений, чуть менее двух десятилетий тому назад предсказанной известным американским социологом Фрэнсисом Фукуямой. Но это — особенность любого переломного этапа в мировом развитии. Другое дело, что мало кто был к этому готов: ждали «конца истории», мешала эйфория «победы» в холодной войне. Говорить о том, что разворот к оздоровлению международных отношений гарантирован, пока, к сожалению, не приходится. События в Ливии, других странах Северной Африки и Ближнего Востока демонстрируют, насколько быстро сегодня все меняется. Нельзя исключать попыток силового реагирования на переформатирование геополитической картины мира. Но будем делать все от нас зависящее, чтобы избежать развития ситуации по силовому сценарию.

Усилия по предотвращению и разблокированию конфликтов — как международных, так и внутригосударственных — являются важной составной частью дипломатической деятельности Российской Федерации. В наших действиях исходим из необходимости соблюдения Устава ООН и других основополагающих принципов и норм международного права. Это — неприменение силы, мирное разрешение споров, уважение прав человека, суверенное равенство государств, невмешательство во внутренние дела, территориальная целостность,

нерушимость границ, равноправие и самоопределение народов, добросовестное выполнение обязательств по международному праву, сотрудничество. Как государство — член ООН Россия приняла на себя обязательство «проводить мирными средствами, в согласии с принципами справедливости и международного права, улаживание или разрешение международных споров или ситуаций, которые могут привести к нарушению мира» (п. 1, ст. 1 Устава ООН).

Механизм реализации этих принципов находит свое практическое воплощение в виде общеизвестного набора международно-правовых средств, таких как переговоры, консультации сторон, обследование, примирение, добрые услуги, посредничество, международный арбитраж, судебное разбирательство, обращения к региональным органам или соглашениям.

На первый взгляд упомянутых принципов и средств вполне достаточно, чтобы успешно находить решения конфликтных ситуаций. Однако реалии таковы, что в мире сохраняется еще немало взрывоопасных конфликтов. Видимо, причина в том, что подходы государств и региональных объединений к их урегулированию остаются зачастую полярными и труднопримиримыми, а политической воли и готовности сторон к компромиссу явно не хватает. Скорее правилом, чем исключением является медленный прогресс в переговорном процессе. Слишком много взаимопересекающихся интересов завязано на этом поле.

Не буду вдаваться в теорию современной конфликтологии — убежден, все вы ее хорошо знаете. Хотел бы лишь обратить внимание на то, что в период холодной войны отношение к конфликтам определялось главным образом с точки зрения «игры с нулевой суммой», в контексте выигрыша или проигрыша Востока или Запада.

Сегодня, видимо, можно говорить о снижении «удельного веса» классических межгосударственных конфликтов. Конечно, примеры таких конфликтов есть: наиболее свежий — тайландско-камбоджийский. Но тем не менее для современной международной системы все в большей степени характерны, по мнению английского политолога И. Льюарда, «бесконечные локальные конфликты — не столько межнациональные, сколько транснациональные, с участием не столько государств, сколько групп людей и даже индивидов, и не столько между странами, сколько внутри стран и даже поверх их границ».

Глобальная конкуренция впервые приобрела культурно-цивилизационное измерение. Базовые подходы России к урегулирова-

нию конфликтов на современном этапе содержатся в Концепции внешней политики Российской Федерации, утвержденной Президентом Д. А. Медведевым 12 июля 2008 года, в других установочных документах. Для нейтрализации кризисных явлений в мире российская внешняя политика использует различные инструменты комплексного характера — политико-дипломатические, правовые, военные, экономические, финансовые и иные. При этом их задействование должно быть соразмерно реальному значению данных факторов и осуществляться при должной скоординированности действий всех ветвей власти и соответствующих ведомств. Акценты в конкретных антикризисных действиях расставляются исходя из многообразия и сложности ситуации, с учетом ее приоритетности во внешнеполитической деятельности Российской Федерации.

Наши подходы последовательны и неконъюнктурны. Мы твердо привержены принципам суверенитета и территориальной целостности государств, верховенства международного права, ответственно относимся к полномочиям постоянного члена Совета Безопасности. Исходим из того, что только на этой основе можно обеспечить прочное, устойчивое и долгосрочное урегулирование конфликтов.

В качестве главного инструмента предотвращения и урегулирования конфликтов и кризисов Россия рассматривает многостороннюю дипломатию. Ее центральным ядром была и остается Организация Объединенных Наций, которая в соответствии со своим Уставом обладает легитимизирующей функцией и значительными оперативными возможностями и мерами в этой области. Решающая роль в раннем предупреждении конфликтов отводится Совету Безопасности (СБ) ООН. Особое место занимают операции по поддержанию мира ООН, проводимые в соответствии с мандатом СБ ООН или региональных организаций — ОБСЕ, Афросоюза, СНГ, ОДКБ и др. Россия будет и впредь вносить свой вклад в совершенствование превентивного антикризисного потенциала ООН, в том числе путем предоставления своих миротворцев для операций по поддержанию мира, оказания услуг для миротворческой деятельности, прежде всего авиауслуг, подготовки миротворческого контингента для государств Африки и Афганистана.

При этом Россия твердо исходит из того, что одно только применение принудительных мер, и тем более с использованием вооруженной

силы, в обход Устава ООН и ее Совета Безопасности не способно устранить глубинные социально-экономические, межэтнические и другие противоречия, лежащие в основе конфликтов, подрывает основы международного права и ведет к расширению конфликтного пространства, в том числе в непосредственном геополитическом окружении России. Основа надежного урегулирования региональных конфликтов — это поиск политико-дипломатического решения на международно признанной правовой основе.

И, конечно, урегулирование не должно останавливаться собственно на стадии прекращения конфликта. Мир не раз становился свидетелем того, что конфликт после завершения его «горячей» фазы еще долго тлел и создавал напряженность. Поэтому вдумчивое отношение к постконфликтному урегулированию — ключ к бесповоротному выходу из кризиса. В этом смысле решающее значение имеет стратегия по восстановлению социально-экономической сферы в раздираемой конфликтами стране.

В целом очевидно, что с учетом уроков иракской, афганской, теперь и ливийской кампаний востребована сбалансированная и эффективная стратегия антикризисных решений международного сообщества, которая должна в первую очередь учитывать взаимосвязанность проблем безопасности, социально-экономического развития и защиты прав человека.

Теперь несколько слов о наших подходах к некоторым конфликтам. Приоритетом для России является предотвращение возникновения новых очагов напряженности и продвижение в урегулировании существующих конфликтов в прилегающих к нашей стране регионах, прежде всего на пространстве СНГ.

Конфликт вокруг *Нагорного Карабаха* — самый сложный и наиболее разрушительный по своим последствиям на пространстве Содружества. Не буду отвлекаться на экскурсы в историю и анализ породивших его причин. Скажу лишь, что в силу своих источников и последствий он не имеет строгого юридического решения и может быть урегулирован только политико-дипломатическими средствами. Стороны должны договориться сами, без давления извне, без искусственных крайних сроков, без какого-либо арбитража. Россия готова поддержать тот вариант решения проблемы, который устроит все стороны, а в случае достижения договоренности — выступить гарантом урегулирования.

С 1994 года — после подписания бессрочных договоренностей о прекращении огня — ведется переговорный процесс при посредничестве Минской группы ОБСЕ, сопредседателями которой являются Россия, США и Франция. Его цель — заключение мирного соглашения. Хотя геополитические интересы в регионе у нас различны, по вопросам нагорно-карабахского урегулирования позиции стран-сопредседателей близки или совпадают. Об этом свидетельствует поддержка, которую выражают наши партнеры усилиям Президента РФ Д. А. Медведева, организовавшего только в прошлом году три саммита по Нагорному Карабаху с участием президентов Азербайджана и Армении.

Сегодня с учетом роста напряженности в отношениях конфликтующих сторон важной задачей является удержание их от необдуманных действий, которые могли бы перевести конфликт в «горячую» фазу. Возможные пути реализации этой задачи обсуждались на встрече президентов России, Армении и Азербайджана в Сочи 5 марта 2011 года. В принятом по ее итогам заявлении была подчеркнута необходимость завершения в кратчайшие сроки обмена военнопленными — это произошло 17 марта — и выражена готовность азербайджанской и армянской сторон к проведению расследования в отношении возможных инцидентов под эгидой сопредседательства Минской группы ОБСЕ. Организацией таких расследований международные посредники сейчас занимаются.

В Приднестровье на первый взгляд урегулировать конфликт можно было бы достаточно просто: ведь там он не имеет ни этнической, ни религиозной основы. Но подобная «простота» — впечатление обманчивое.

События на молдавской политической сцене, возвращение к власти тех сил, которые провозглашали антироссийские, прорумынские лозунги, влияют на настроения по обоим берегам Днестра. За 20 лет раздельного существования Приднестровье вышло на уровень очень уязвимого, но самоуправления. Позиция приднестровской администрации бескомпромиссна — только независимость. Для России, участвующей в урегулировании как посредник в международном формате «5 + 2» (стороны конфликта, Россия, Украина, ОБСЕ — сопосредники, Евросоюз и США — наблюдатели), такая тактика Тирасполя осложняет ситуацию.

Для нас приоритетом является политическое решение в рамках уважения суверенитета и целостности Молдавии. В 2001 году мы зафиксировали это в Договоре о дружбе и сотрудничестве между Российской Федерацией и Молдавией.

Переговоры уже много лет находятся в тупике. Кто-то советует «заморозить» все, не провоцируя конфликт. Но оптимальной все-таки видится активная линия. Тем более что сегодня мы можем скоординировать ее с украинским руководством. Летом прошлого года Президент РФ Д. А. Медведев и канцлер ФРГ А. Меркель в Мезеберге условились дать импульс поиску приднестровского решения в контексте усилий по продвижению к новой архитектуре европейской безопасности. Это — широкая концепция взаимодействия. Если понимать ответственность за стабильность в Европе как общую с Евросоюзом, — а это становится велением времени, — нам будет легче вернуть урегулирование на почву политических компромиссов, помочь сторонам выработать для региона модель статуса, которая позволила бы нарастить взаимодействие с Приднестровьем, не антагонизируя Молдавию. Работа предстоит непростая.

Конфликты характерны для всех континентов. И Европа здесь, к сожалению, не исключение. Не урегулирована застарелая кипрская проблема. Сепаратистские тенденции дают знать о себе в целом ряде западноевропейских стран. Острыми конфликтами, последствия которых еще не преодолены, обернулся распад Югославии.

Подробнее остановлюсь на *проблеме Косово*. Часть суверенного европейского государства Сербии была насильственно отторгнута, в нарушение международного права в 2008 году искусственно создано новое государственное образование.

Россия последовательно придерживается избранной и согласованной с сербскими партнерами принципиальной линии, которая предполагает инициативную позицию Сербии в этом вопросе. Считаем, что долгосрочное решение возможно лишь через продолжение переговоров между заинтересованными сторонами на основе положений Резолюции СБ ООН 1244, которая в полном объеме сохраняет силу и остается общепризнанной международно-правовой базой процесса. Убеждены также в императивности сохранения ведущей роли в нем ООН и ее Совета Безопасности. Переговоры между Белградом и Приштиной недавно начались. Внешнее содействие этому должно быть взвешенным и сбалансированным.

К чему приводят попытки навязать сторонам конфликта решения, выходящие за рамки достигнутых договоренностей, хорошо видно на примере *боснийского урегулирования*. Со времени подписания Дейтонского соглашения прошло 15 лет. Положенные в его основу принципы подтвердили свою жизнеспособность. Тем удивительнее наблюдать стремление форсировать решения, по которым общего согласия боснийских сторон не достигнуто. Разумеется, изменения в мирное соглашение, в том числе в Конституцию Боснии и Герцеговины, могут вноситься, но исключительно на основе консенсуса, справедливого учета интересов всех боснийских сторон и путем взаимоуважительного диалога. Только такие решения будет готова поддержать Россия в качестве одного из гарантов Дейтона.

Острокризисная ситуация характеризует сегодня регион *Ближнего Востока и Северной Африки*. Копившийся десятилетиями в арабском мире критический заряд нерешенных социально-экономических проблем и общественно-политических противоречий на фоне упущенных регионами возможностей адаптироваться к процессам глобализации породил мощный всплеск протестных движений народных масс. В Йемене и на Бахрейне на социальное недовольство наложились суннитско-шиитские противоречия, а в Йемене — еще и сепаратистские настроения южан. На сопредельном с южными рубежами России пространстве началась цепная реакция сломов застаревших политических систем.

Существует опасность, что социальные бунты в арабских странах перекинутся на другие исламские государства и мусульманские сообщества. В случае если «арабские революции» не перейдут в эволюционное русло и страны региона окажутся в плохо контролируемом центральными властями состоянии, это создаст серьезные проблемы для борьбы с международным терроризмом, контрабандой наркотиков, трансграничной преступностью. Уже сейчас головной болью для Италии и Евросоюза в целом стал всплеск незаконной миграции из Северной Африки. Затягивание политических неурядиц в регионе может явиться фактором еще более значительного удорожания энергоресурсов, привести к повышению инвестиционных рисков, нестабильности на мировом финансовом рынке и спровоцировать рост цен на продовольствие, а это повлечет новый виток социальной напряженности.

Примеры *Туниса и Египта*, которые оправляются от внутренней неразберихи и хаоса и вступили в переходный период, показывают,

что решение конфликтов необходимо искать в правовом поле и исключительно мирными средствами, на рельсах налаживания внутривосточного диалога о развитии демократического процесса и реформировании. При этом Тунис открыт для восприятия внешнего содействия в реализации демократических преобразований, тогда как Египет стремится замкнуть иностранную помощь в экономические рамки. Дальнейшее развитие событий в этих странах будет, очевидно, зависеть не в последнюю очередь от того, насколько «арабская улица» окажется удовлетворена «плодами революции».

В *Ливии* разгорелась настоящая гражданская война между лояльными М. Каддафи силами и их противниками. В целях защиты гражданского населения от насилия и недопущения эскалации конфликта мы поддержали санкционную Резолюцию СБ ООН 1970, выдвинули свой проект резолюции о прекращении огня и не воспрепятствовали принятию Советом Безопасности Резолюции СБ ООН 1973 в ответ на просьбу Лиги арабских государств о введении бесполетной зоны. С сожалением мы восприняли то, что шаги во исполнение Резолюции 1973 привели к реальным боевым действиям. Те, кто выполняют эту резолюцию, обязаны следовать одобренной Совбезом ООН цели.

Считаем такое развитие событий недопустимым. Убеждены, что любые решения подобного рода должны сопровождаться взвешенными консультациями и необходимостью помнить о том, что использование силы должно быть пропорциональным происходящему. Со своей стороны Россия не намерена принимать участие в операциях по закрытию воздушного пространства Ливии, не будет направлять туда военный контингент.

Эвентуальное устранение М. Каддафи с политической арены может быть чревато образованием вакуума власти, дезинтеграцией государства и длительным противостоянием различных группировок и племен. Военно-политическое вмешательство в ливийские дела может стать одним из катализаторов укоренения позиций экстремистских исламистских организаций и террористических ячеек на ливийской территории. При различных сценариях велика вероятность превращения Ливии в крупный и долговременный очаг региональной нестабильности.

Мы убеждены, что кратчайший путь к надежной безопасности мирного населения и долгосрочной стабилизации обстановки — незамедлительное прекращение огня и начало диалога между самими ли-

вйцами. Наша сторона готова, если будет необходимо, прилагать для этого соответствующие усилия.

Есть опасения, что на фоне происходящих в регионе событий ситуация в *ближневосточном урегулировании (БВУ)*, и без того зашедшая в тупик, рискует быть отодвинутой на второй план. Атмосфера для подвижек в БВУ остается неблагоприятной. Положение усугубляется поселенческой политикой Израиля, которую международное сообщество, в том числе и Россия, осуждает и считает незаконной.

Тем не менее необходимо продолжать прилагать усилия для того, чтобы вновь посадить стороны за стол переговоров, которые должны вестись на основе имеющейся международно-правовой базы урегулирования. Попытки американцев единолично перезапустить палестино-израильский диалог, как мы и предполагали, не принесли успеха. Убеждены, что в нынешней ситуации востребованы согласованные совместные действия международного сообщества, в первую очередь в рамках ближневосточного «квартета» международных посредников.

Россия продолжает интенсивный диалог с палестинцами и израильтянами в свете подготовки к планируемому на середину апреля министерскому заседанию «квартета» в Берлине. 22–23 марта в Москве с визитом побывал глава Палестинской национальной администрации М. Аббас, 24 марта — премьер-министр Израиля Б. Нетаньяху. Переговоры с ними в очередной раз подтвердили серьезные расхождения в позициях, что делает возобновление палестино-израильских переговоров весьма непростой задачей.

Другая болевая точка Ближнего Востока — *Ирак*. Как известно, Россия изначально выступала против военной операции США и их союзников в Ираке, осуществленной в 2003 году. Дальнейшее развитие событий в этой стране только подтвердило обоснованность нашего подхода. Ни одной из заявленных прежней администрацией США целей достичь не удалось. Не было обнаружено оружие массового уничтожения (ОМУ), Ирак не только не стал «образцом демократии», но более того, до сих пор сохраняется возможность его распада на отдельные анклавы, страна остается рассадником терроризма, с трудом идет процесс восстановления экономики, в тяжелом социально-экономическом положении находится население.

Нашим интересам, а также интересам мира и стабильности в регионе отвечает сохранение Ирака в качестве единого территориально

целостного демократического государства, проводящего самостоятельную политику. Призываем иракские стороны к осуществлению практических шагов по достижению национального согласия на основе полноценного диалога с участием представителей основных политических сил и этноконфессиональных общин страны.

Одним из проблемных узлов современных международных отношений вот уже почти десятилетие является ситуация вокруг *иранской ядерной программы (ИЯП)*, которая по-прежнему остается напряженной и на сегодняшний день — без обозримых перспектив выхода из сложившегося тупика. Главной причиной видится отсутствие доверия к ядерной программе Тегерана. Сегодня мировое сообщество требует, чтобы Иран выполнил требования шести резолюций СБ ООН о приостановке работ в рамках его ядерной программы и пошел на применение дополнительных мер открытости.

При этом мы убеждены, что в диалоге международного сообщества с Тегераном необходимо соблюдать выверенный баланс, не загонять Иран в угол, не провоцировать его на резкие шаги и одновременно обозначить перспективу поэтапного снятия санкций. Исходя из этого, Россия предпринимает активные действия как в рамках «шестерки» международных посредников — помимо нашей страны это Великобритания, Китай, США, Франция, Германия, — так и в двустороннем диалоге с Ираном в интересах формирования устойчивого переговорного механизма, основанного на принципах поэтапности и взаимности.

Мы против дальнейшего наращивания санкционного прессинга на Тегеран. Благодаря нашим усилиям удалось выправить меры воздействия так, чтобы они были максимально нацелены на решение нераспространенческих задач в контексте ИЯП и не вели к финансово-экономическому удушению страны. На сегодняшний день такие санкционные меры уже исчерпаны. Любое дальнейшее их ужесточение или расширение будет рассматриваться как инструмент смены режима в Иране.

Вызывает серьезную озабоченность продолжающийся *конфликт в Афганистане*. Несмотря на усилия афганских властей, поддерживаемых внушительным по численности иностранным военным контингентом, экстремисты продолжают активно действовать в различных районах страны, а в последнее время — и на сопредельных территориях стран Центральной Азии. Не произошел окончательный разрыв

связей боевиков с «Аль-Каидой» и другими экстремистскими организациями. Масштабы наркоторговли внутри и за пределами Афганистана достигли уровня угрозы международному сообществу и стабильности в различных регионах мира.

Мы убеждены, что решение афганской проблемы лишь военными методами невозможно. Их необходимо сочетать прежде всего с мерами по оздоровлению экономики страны, повышению уровня жизни афганского населения. Нельзя также допускать размыва санкционного режима, установленного Резолюцией СБ ООН 1267. Полагаем, что после завершения стабилизационных усилий международное военное присутствие в Афганистане должно быть свернуто. Разумеется, к этому времени боеспособность афганских силовых структур должна быть повышена до такой степени, чтобы они были в состоянии эффективно противодействовать экстремистским группировкам и наркопреступности. Стоит подумать над восстановлением нейтрального статуса Афганистана после вывода иностранных войск.

В *Азиатско-Тихоокеанском регионе (АТР)* сохраняется значительный конфликтный потенциал. Беспокойство вызывают ситуация на Корейском полуострове, территориальные споры, в том числе в Южно-Китайском море, межэтнические и межконфессиональные разногласия. Положение осложняют новые вызовы и угрозы — опасность распространения ОМУ, терроризм, незаконный оборот наркотиков, морское пиратство.

Ключевое значение АТР, на который приходится около 60 % мирового ВВП, 50 % объема мировой торговли и порядка 40 % совокупных мировых инвестиций, обуславливает настоятельную необходимость создания в регионе такой системы безопасности, которая обеспечила бы его стабильность и дальнейшее устойчивое развитие. В ее основе должен лежать принцип равной и неделимой безопасности, осознание всеми невозможности обеспечить свою безопасность за счет других.

Мы видим новую региональную архитектуру полицентричной, равноправной, открытой и транспарентной политики, базирующейся на коллективных, внеблоковых началах, общепризнанных нормах международного права, учете законных интересов всех государств. Двигаться к этой цели предлагаем через развитие многосторонней сетевой дипломатии, создание партнерской сети организаций и форумов. Эти подходы зафиксированы в совместной российско-китайской инициативе по укреплению безопасности в АТР, выдвинутой в сентябре про-

шлого года в ходе визита Президента России в КНР и поддержанной многими азиатскими государствами.

Стержневым элементом формирующейся региональной архитектуры, главной площадкой для стратегического диалога по всему спектру проблем региона представляются Восточно-Азиатские саммиты. Подключение к ним в прошлом году России и США существенно повысило потенциал этого объединения, которое теперь может стать ключевой многосторонней региональной структурой.

Важнейшим инструментом поддержания мира и стабильности в АТР остается региональный форум АСЕАН по безопасности. Российская дипломатия целенаправленно работает над повышением его эффективности. В частности, продолжается подготовка рабочего плана этого регионального форума по превентивной дипломатии, который должен быть принят в нынешнем году.

Одним из наиболее сложных «узлов» в АТР остается *ядерная проблема Корейского полуострова (ЯПКП)*, уже на протяжении почти двух десятилетий генерирующая напряженность в субрегионе Северо-Восточной Азии и за его пределами.

Мы признаем наличие у Северной Кореи резонных озабоченностей в сфере безопасности, но категорически не согласны с тем, чтобы они снимались за счет стабильности режима ядерного нераспространения. Не видим альтернативы политико-дипломатическому решению ЯПКП. Очевидно, что урегулирование этой проблемы неотделимо от оздоровления обстановки в Северо-Восточной Азии в целом.

К сожалению, последние два года шестисторонний процесс «буксует», а положение на полуострове и вокруг него характеризуется периодическими всплесками напряженности. Тем не менее усилия по возвращению событий в политико-дипломатическое русло не прекращаются. В этом контексте выделю недавние российско-корейские консультации, состоявшиеся в Пхеньяне, по итогам которых северокорейцы публично отказались от своих предварительных условий возвращения за стол переговоров и дали согласие на включение своего «уранового досье» в повестку дня «шестисторонки». Они также согласились обсуждать в ходе переговоров ряд важных вопросов, включая введение моратория на производство и испытания ядерного оружия и ракетные пуски, возвращение инспекторов МАГАТЭ на северокорейские ядерные объекты. Это, конечно, еще не прорыв, но шаг в правильном направлении, создающий предпосылки для продолже-

ния работы по формированию условий для «перезапуска» шестистороннего процесса.

Несмотря на некоторый прогресс, достигнутый в конфликтном урегулировании в отдельных районах *Африки* южнее Сахары в последние годы, в целом на континенте сохраняются напряженность и очаги нестабильности.

Россия выступает за тесное взаимодействие ООН, африканских региональных и субрегиональных структур, отдельных государств с целью выработки согласованных подходов к разрешению конфликтных ситуаций в регионе. В то же время мы убеждены, что для обеспечения более прочного мира на континенте необходима, прежде всего, активная позиция самих африканцев. Приветствуем энергичную деятельность Совета мира и безопасности Афросоюза, в том числе в вопросах создания Африканских сил постоянной готовности.

Как постоянный член СБ ООН Россия вносит весомый вклад в выработку стратегической линии международного сообщества и практических мер в вопросах укрепления мира и безопасности в регионе, участвует во всех миротворческих операциях ООН в Африке.

Мы считаем, что сложившаяся в *районе Великих Озер (РВО)* обстановка позволяет продвинуться к новому качеству отношений между государствами региона, а уже подписанные документы создают для этого необходимую юридическую базу. Надеемся, что решения недавнего саммита Международной конференции по комплексному урегулированию проблем РВО в отношении вопросов незаконного использования природных ресурсов будут способствовать выходу на взаимоприемлемые развязки.

Обстановка в Кот-д'Ивуаре остается напряженной. Страна фактически балансирует на грани гражданской войны, ухудшается гуманитарная ситуация. Мы поддерживаем усилия африканского сообщества по поиску мирного, политического решения в рамках ивуарского конституционного поля. Принципиально важно, что совместно с партнерами по БРИКС нам удалось остудить некоторые горячие головы, которые в начале кризиса призывали разрубить ивуарский «гордией узел» путем вооруженной интервенции. У ивуарской проблемы может быть только внутреннее политическое решение.

Российская Федерация вносит существенный вклад в урегулирование кризиса в Сомали посредством оказания переходному федеральному правительству этой страны помощи в политико-дипломатическом

плане. Для успешной реализации так называемых Джибутийских соглашений, принятых в 2008 году в качестве основы политического урегулирования, все оппозиционные группы должны прекратить вооруженную борьбу, присоединиться к переговорному процессу. Сегодня стабилизирующим фактором в Сомали остается миротворческая миссия Афросоюза. В связи с сохраняющейся тяжелой гуманитарной обстановкой в стране мы внимательно рассматриваем все обращения сомалийского руководства с просьбами об оказании гуманитарной помощи.

Практически все конфликты приводят к появлению широкого спектра вызовов и угроз, выходящих за рамки конкретной ситуации. Так, с сомалийским кризисом тесно связана проблема пиратства, которая сегодня приобрела особую актуальность. Подход России к ее преодолению лежит в плоскости поиска путей привлечения пиратов к уголовной ответственности, что рассматриваем как ключевую меру для повышения эффективности действий антипиратской коалиции.

В рамках российского председательства в СБ ООН 25 августа 2010 года прошло обсуждение подготовленного в соответствии с единогласно принятой Советом Безопасности по инициативе России резолюцией 1918 доклада Генсекретаря ООН о вариантах судебного преследования пиратов. Россия разделяет сделанный в нем вывод о том, что решение проблемы безнаказанности стало бы важным фактором в сдерживании пиратской угрозы. По-прежнему считаем, что наиболее эффективной мерой было бы учреждение международного антипиратского трибунала. Корабли ВМФ России, как известно, принимают участие в патрулировании в Аденском заливе с целью защиты проходящих вблизи берегов Сомали морских коммуникаций.

Разумеется, есть и другие конфликтные ситуации, в урегулировании которых Россия принимает участие и на которых я сегодня не успел остановиться. К сожалению, эта тема пока остается очень объемной.

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что сегодня создаются предпосылки для становления более кризисоустойчивой международной системы. Россия будет и впредь всемерно этому способствовать, вносить свой посильный вклад в процесс уменьшения в мире конфликтного потенциала, развязывания «узлов» противоречий и конфликтов.

Представление автора. А. А. Громыко

Сегодня у нас в гостях видный советский и российский ученый и дипломат, член-корреспондент Российской академии наук, главный научный сотрудник Института проблем международной безопасности РАН, доктор исторических наук, профессор Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова Анатолий Андреевич Громыко.

Анатолий Андреевич родился 15 апреля 1932 года в белорусском городе Борисове в молодой студенческой семье. Его отец, Андрей Андреевич Громыко — студент экономического института в Минске, познакомился со своей будущей женой Лидией Дмитриевной Гриневич, тоже студенткой. Они поженились, в 1932 году у них родился сын Анатолий. Молодой семье в студенческие годы жилось трудно, не хватало денег на еду, были проблемы с жильем. Анатолий Андреевич вспоминал: «Пока отец не перешел на работу в МИД СССР, жизнь у родителей была тяжелой, особого достатка не было».

С 7 до 16 лет Анатолий Громыко рос и учился в Соединенных Штатах Америки, когда Андрей Андреевич Громыко занимал высокие посты посла СССР в США, а затем советского представителя в ООН.

В 1954 году Анатолий Андреевич поступил в Московский государственный институт международных отношений. Учился молодой студент с увлечением. Поблажек для детей известных родителей в те времена не было. Окончив институт с отличием, Анатолий Громыко принял решение учиться в аспирантуре. Молодой ученый в возрасте 22 лет защитил не пухлую, отпечатанную на машинке диссертацию, а уже опубликованную книгу — «Конгресс США. Выборы. Организация. Полномочия». После успешной защиты Громыко оказался перед выбором, где строить карьеру дальше. Как вспоминал Анатолий Андреевич: «...в МИД я не мог пойти из-за отца... близкие родственники не имели права работать в одном ведомстве, а попасть в КГБ не хотел, хотя были предложения и оттуда». В результате он начал работать в Государственном комитете по культурным связям с зарубежными странами.

У Анатолия Андреевича было желание продолжить дело отца, Андрея Андреевича Громыко — дипломата номер один XX столетия, бесценного на протяжении 28 лет главы Министерства иностранных дел СССР, по свидетельству западной прессы — самого информированного министра иностранных дел в мире. Но однажды в разговоре он сказал сыну: «Твоей работой довольны, но сколько ни шурши бумагами на дипломатической службе при отце-министре, успеха все равно не добьешься», после чего посоветовал уйти в науку. Два года Анатолий Андреевич проработал заведующим сектором Института Африки АН СССР, потом по приглашению Г. А. Арбатова перешел в Институт США и Канады. В 1976 году вернулся в Институт Африки, стал его директором. В 1981-м был избран членом-корреспондентом Академии наук СССР. С 1992-го жил и работал на Кипре. С 2003 по 2010 год Анатолий Громыко руководил центром оценок политики Института Африки РАН.

Анатолий Андреевич Громыко — ведущий специалист в вопросах американистики, африканистики, международных отношений. Он — автор многочисленных статей и 15 книг. Среди них: «1036 дней президента Кеннеди», «Братья Кеннеди», «Внешняя политика США: уроки и действительность, 60–70-е годы», «Конфликт на юге Африки: международный аспект», «Африка: прогресс, трудности, перспективы», «Новое мышление в ядерный век», «Метаморфозы». Одна из его работ — книга «Андрей Громыко. В лабиринтах Кремля. Воспоминания и размышления сына», посвящена воспоминаниям об отце, размышлениям об истории СССР и современной России.

Об ученом порой лучше всего говорят его увлечения и взгляды. Об Африке Анатолий Андреевич готов рассказывать часами. Отвечая в недавнем интервью радиослужбе «Голос России» на вопрос: «Как появилась в Вашей жизни Африка?», он сказал: «Она появилась в силу того, что, когда я работал в советском посольстве в Лондоне, одной из сфер моей деятельности как дипломата была политика Англии в Африке. И тогда пришлось очень много заниматься этим континентом. Стремился понять стратегию и тактику английской дипломатии в Африке. Так я познакомился с этой чрезвычайно интересной темой». Позже Африка увлекла Анатолия Андреевича своим традиционным искусством. Работая директором Института Африки, он нашел время написать книгу «Традиционное искусство тропической Африки. Маски и скульптуры», ставшую бестселлером.

Взгляды нашего гостя характеризуют и его отношение к отечественной истории. Анатолий Андреевич считает историю царской России, Со-

ветской России и современной России единой историей в том смысле, что это ее прошлое, настоящее и будущее. То, что происходит в нашей стране, он оценивает как многогранный процесс, в котором всегда были, есть и будут свет и тени. История России не хуже и не лучше, чем история других стран. Она сложная, временами — трагическая. Но это наша история. А из нее, как говорил отец Анатолия Андреевича, «нельзя выпрыгнуть».

Анатолий Андреевич Громыко — лауреат Государственной премии СССР, премии им. В. В. Воровского, премии итальянской академии «Симба», он — почетный доктор Лейпцигского университета, член Малагасийской академии наук (остров Мадагаскар), Королевской академии Марокко, президент движения «За укрепление мирового демократического правопорядка и в поддержку ООН».

Традиция совмещения научной и дипломатической деятельности продолжается и в семье Анатолия Андреевича. Его старший сын Игорь пошел по дипломатической стезе. Младший сын Алексей стал профессиональным ученым. Дочь Анна растит внучку Валю, названную так в честь его супруги, Валентины Олеговны. Анатолий Андреевич считает воспитание детей настолько важным делом, что, по его мнению, ослабление института семьи стало бы катастрофой для человечества.

Анатолий Андреевич увлекается живописью. Писать картины начал на Кипре, хотя ранее никогда этим не занимался. Несколько персональных выставок художника вызвали большой интерес не только в России, но и за рубежом. Профессор Сергей Капица в одном из интервью так отзывался о художественном даре Анатолия Громыко: «Анатолия Андреевича знали как ученого, мыслителя, философа, а теперь открыли искреннего, оригинального художника. Во всех ипостасях он выступает как человек творческий».

Тема лекции нашего гостя «Дилеммы перед Россией в современных международных конфликтах» даст вам, студентам, будущим конфликтологам, научное понимание места России в современном мире. Ваши вопросы позволят уточнить интересующие вас детали.

Г. М. Бирженюк,
*декан факультета конфликтологии,
заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП,
доктор культурологии, профессор*

А. А. Громыко,

*член-корреспондент РАН, главный научный сотрудник
Института проблем международной безопасности РАН (Москва),
доктор исторических наук, профессор*

ДИЛЕММЫ ПЕРЕД РОССИЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЛИКТАХ¹

Добрый день! Очень рад встретиться с вами. Благодарю за то, что здесь так подробно представили мою биографию. Хотелось бы дополнить это сообщение. В 2009 году я опубликовал свою последнюю книгу, посвященную памяти отца. Она называется «Полет его стрелы». Я ее обязательно подарю библиотеке Университета профсоюзов и ректору, господину А. С. Запесоцкому.

Если говорить о культуре мира и архитектуре международных отношений, то мы должны четко понимать, что каждая эпоха имеет свою культуру. Вместе с образованием они составляют модель соотношения с человеком. Культура — это своего рода защита для человека, важная часть фундамента безопасности государства. Если люди живут в государстве, где чувствуют себя комфортно, — это общество высокой культуры, иначе и быть не может. Европейский взгляд на эту архитектуру международных отношений связан с Античностью. Вы все это изучаете. Античность связана с идеалами гармонии человека в упорядоченном мире. Средневековые европейцы видят в свете всезнающего Бога, и без него понимание жизни невозможно. Поэтому искусство этой эпохи почти на 99 % посвящено религиозным сюжетам. Таково изобразительное искусство, живопись.

В эпоху Просвещения на первое место выходят культура и образование, которые помогают человечеству преодолевать невежество,

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 14 мая 2011 года.

стремиться к установлению истин, в том числе в философии и политике, исключить насилие и тем более войну как средство достижения внешнеполитических целей. Растет уверенность, что мир людей может стать устойчивым. Реальность оказалась иной. Возобладало мнение, что война есть продолжение политики другими средствами. Пацифистские взгляды на международные отношения также получили распространение, но на историю людей они ощутимого влияния не оказали.

Именно в Европе, считавшей себя колыбелью Просвещения, основанного на знаниях, начались две мировые войны и множество других военных конфликтов. Именно здесь возник фашизм, сугубо расистская идеология, утвердился мрак невежества и геноцида в невиданных ранее масштабах.

В XX веке, как реакция на ужасы войны, произошло усиление борьбы двух основных тенденций международной жизни — силы права и права силы. После роспуска немогущей Лиги Наций возникла Организация Объединенных Наций, окрепло международное право, активизировалась позитивная дипломатия. Между государствами с противоположными общественными системами были заключены важные соглашения международно-правового характера.

Казалось, что сила разума берет верх над насилием, но этого, к сожалению, не случилось. Биполярный мир с его балансом интересов, скорее всего, надолго исчез, и ему на смену пришел мир с новыми заботами, глобальным финансово-экономическим кризисом, отсутствием между влиятельными странами стратегического согласия, особенно в сфере международной безопасности.

В этих условиях возросло значение научных исследований, в том числе тех, что дают политикам и дипломатам не просто полезные, а правильные советы. Последние появляются тогда, когда мы признаем приоритет знаний и культуры мира, не забываем об отрицательном опыте прошлых лет, особенно опасного милитаристского мышления.

Культура мира в диалоге культур занимает особое место. Она оказывает благотворное влияние на международные отношения. Решающую роль при этом играют национальные государства, их внешняя политика и дипломатия. Культура мира является стержнем силы права. Уникальный фундамент, на котором основана культура мира, — это ООН.

Организация Объединенных Наций — это планетарная демократическая организация, детище великой победы советского народа

и наших союзников над сильным и безжалостным врагом — гитлеровской Германией и ее союзниками. Для архитектуры международных отношений сегодня ООН является одной из основных опор. У нее немало недостатков, но они — порождение не ее Устава, а нахрапистого поведения на международной арене хорошо вооруженных государств, которые проводят политику с позиции силы.

Важная задача просвещенной части мирового сообщества, к которой относится прежде всего мир науки, — не упустить момент, когда человечество может внезапно очутиться в «точке невозврата». Тогда сохранение мира людей станет не просто проблематичным, но и невозможным. «Точки невозврата» возможны не только в авиации, но и в политике, в том числе в международных отношениях. Приведу лишь один пример — создание Организации Объединенных Наций. Если бы она не была создана летом 1945 года, то не была бы создана никогда. ООН появилась на свет как результат чудовищных потрясений, которые европейские и другие народы пережили в топке Второй мировой войны. Это было жестокое время, и оно породило большие надежды на рай на Земле. Был получен уникальный результат — планетарная демократическая организация, призванная, как говорится в ее Уставе, «избавить грядущие поколения от бедствий войны, дважды в нашей жизни принесшей человечеству невыразимое горе». «Невыразимое горе» объединило лидеров «большой тройки» стран антигитлеровской коалиции в духовном порыве создать новую архитектуру международных отношений. Это был реальный триумф мира в условиях великой победы над фашизмом, наследниками которой мы все являемся.

Создание ООН помогло пройти «точку невозврата», которая возникла после смерти президента США Франклина Рузвельта и воцарения в Белом доме нового хозяина — Гарри Трумэна.

На Сан-Францисской конференции (25 апреля — 26 июня 1945 г.) Москвой были предприняты решительные действия по спасению наследия конференций в пригороде Вашингтона Думбартон-Оксе (2 августа — 7 ноября 1944 г.) и особенно исторических результатов Крымской конференции руководителей трех союзных держав — СССР, США и Великобритании (4–11 февраля 1945 г.). Архитектура международных отношений, если бы создание ООН торпедировали, была бы совсем иной, шаткой и подверженной большому риску третьей мировой войны.

Конечно, ООН, как говорил мой отец, с ростом численности ее состава стала похожа на «муравейник», но это «высокопоставленный муравейник», где методами многосторонней дипломатии достигаются договоренности по многим международным проблемам.

В условиях глобализации на международные отношения сильное влияние оказывают цивилизации, баланс экономических и военных сил, региональные особенности геополитических зон. Все это так. И все же выделяю из этой суммы факторов одну силу, которая ощутимо влияет на наше настоящее и будущее, — это международное право. Оно является результатом развития культуры мира, воплощенной в различных сферах человеческих знаний, в том числе возможностей дипломатии как искусства решать международные конфликты мирным путем на основе компромиссов.

Право силы — это такая организация глобальной архитектуры международных отношений, когда центры финансовой и экономической мощи — а они находятся в руках многонациональных корпораций крупных государств и их союзников — присваивают в пропорциях, весьма далеких от справедливых, природные и иные богатства Земли. К чему это ведет? К деградации жизни, усилению процессов миграции населения, быстрому изменению этнического состава уже не только отдельных городов и стран, но в перспективе и целых континентов, в том числе Европы и даже США.

К каким цивилизационным сдвигам такие процессы приведут, неясно, тем более что эти испытания сопровождаются природными катаклизмами. Наш общий дом Земля на глазах ветшает, экология деградирует, площади плодородных земель и количество питьевой воды уменьшаются.

Чем в этой зыбкой, как топкое болото, ситуации, чреватой большими опасностями, заняты мировые политические элиты? Какую линию в международных отношениях они выдерживают? Отвечая на эти вопросы, оставаться равнодушным трудно. Мы наблюдаем тревожную картину постепенного разрушения международно-правового сознания. Отрицается, например, значение и даже жизнеспособность такого уникального социально-политического института, как государство. Контрпродуктивность таких утверждений очевидна. Они преследуют корыстные экономические, а также далеко идущие политические и геополитические цели.

Что такое международные отношения? У них много признаков, но есть и основной. Международные отношения — это прежде всего

отношения между государствами. Нормы международного права в первую очередь регулируют отношения не просто между людьми, а между государствами.

Далее мне хочется остановиться на Организации Объединенных Наций. Уникальным фундаментом для международных отношений служит ООН. Сегодня многие только слышали что-то об этой организации. Иногда читают статьи, в которых говорится, что у ООН ничего не получается, она ничего не умеет, международное право разрушается и уже разрушено — и все такое. Для таких суждений есть много поводов, но они, на мой взгляд, опасны. ООН — это самая большая планетарная организация и самая демократическая. Нет другой организации, которая была бы столь универсальной и обладала бы Уставом, который иначе как демократическим не назовешь.

Иногда, особенно в контактах с представителями развивающихся стран, высказывается мнение: ООН, конечно, нас часто защищала, мы ее уважаем; но какая она демократическая, если только пять членов ее Совета Безопасности имеют право решающего голоса, то есть обладают правом вето? Разве это демократическая организация? У меня тоже такие сомнения возникали — согласуется ли право вето, право единогласия «великих держав», как их называли, когда формировалась Организация Объединенных Наций, с демократией, демократическим путем решения проблем. Однажды я отцу задал вопрос: «Я встречаюсь с вполне прогрессивными африканцами. Они не понимают, зачем нужно право вето, говорят, что это антидемократично». Отец ответил: «Право вето — это принуждение к компромиссу. В международной жизни, если бы право вето не было заложено в Устав ООН, то эта международная организация долго бы не просуществовала. Она превратилась бы в учреждение, где одни великие державы пытались бы диктовать свою волю другим. А другой такой великой державой был Советский Союз. Мы единственные были социалистическим государством».

Геополитические, идеологические интересы Советского Союза не совпадали с интересами Америки, Великобритании, каких-то других стран. И при условии механического голосования в ООН Советский Союз всегда оказывался в меньшинстве по всем спорным вопросам. Он не мог бы долго находиться в этой организации. А выход из ООН Советского Союза означал бы ее развал. Мировой порядок, который устанавливался после Второй мировой войны, должен соответствовать интересам Москвы, а не только Лондона и Вашингтона.

ООН — это основной форум применения многосторонней дипломатии. Если хотите, это самая большая коалиция. И поэтому мы упорно боролись за то, чтобы ООН стала демократической планетарной организацией.

Многое зависело от позиции США, прежде всего от позиции Франклина Рузвельта, выдающегося американского президента. Отец в то время был уже послом в США. Он туда поехал в 1939 году советником, а в 1943-м был назначен послом. Он мне рассказывал, что на встрече с Рузвельтом вынужден был дать ему понять, что мы не можем согласиться с созданием организации, если там наш голос не будет обладать правом вето. Чтобы донести до сознания американского президента простую истину, что для нас неприемлемо отсутствие права вето в Уставе ООН, отцу пришлось сказать, что право вето для СССР — это все равно что защита Сталинграда. Мы не можем оставить этот плацдарм, потому что тогда произойдет становление планетарной организации, которая при принятии решений основывалась бы на механическом большинстве голосов. И знаете, этот довод произвел на Рузвельта большое впечатление. Американцы дали согласие на то, чтобы в Уставе ООН было сформулировано право вето.

Устав ООН разрабатывался долгое время: над ним работали мой отец совместно с американцами и англичанами в Думбартон-Оксе. Любой выпускник университета, на мой взгляд, должен знать это название. Это пригород Вашингтона. Я недавно туда ездил, мне было интересно увидеть место, где разрабатывался Устав ООН.

Вы иногда слышите, что мировой порядок, установившийся в мире после окончания Второй мировой войны, принятия ялтинских решений, рухнул и от него ничего не осталось. Такого рода словесных радикалов, простите меня за грубость — болтунов, существует достаточно много. Люди порой не задумываются о том, что говорят, или делают это просто по незнанию. ООН, как вы знаете, существует, в чем-то даже набирает силу.

После окончания Университета вы пойдете в науку, политику, дипломатию, будете формировать тот мир, в котором станете жить. Те, кто вас учит, уже уйдут в мир иной. Кто тот человек, который сможет сохранить мир, уберечь от конфликтов? Этого человека вы каждый день видите в зеркале. Этот человек — вы! Если люди объединены общей идеей, идеей гуманизма, ролью гуманизма в международных отношениях, что проповедают Лихачевские чтения, каждый год про-

водимые вашим Университетом, то все это становится архиважным для сохранения жизни на земле.

И еще хочу подчеркнуть. История человечества — это не какой-то каток, который катится, подминая под себя определенные общественные системы и государства. Чем дольше я занимаюсь международными отношениями, тем больше прихожу к мнению, что историю делают люди. Когда я обучался в Московском государственном институте международных отношений, большое внимание уделялось закономерностям развития мира. Изучались способы производства, производительные силы, закон соответствия. Если производственные отношения не соответствуют производительным силам, меняется политический строй в государстве и т. д. Про роль людей в истории говорилось сравнительно мало.

В истории международных отношений существует понятие «окна возможностей». Если окно открыто, тогда можно решить какую-то международную проблему, если оно закрывается, вы эту проблему не решите никогда. Вопрос о создании ООН висел на волоске, когда решался вопрос о праве вето, или когда Рузвельт, находясь в отпуске и позируя перед художником (вот роль случая, между прочим — не времени, а случая), вдруг сказал: «У меня ужасно болит затылок», упал и умер. К власти пришел совсем другой человек — Гарри Трумэн, при котором впервые было применено ядерное оружие. На Хиросиму и Нагасаки были сброшены атомные бомбы. Я был в Хиросиме, встречался с ее мэром, он мне до сих пор шлет письма с призывами покончить с ядерной опасностью. Если бы в апреле–июне 1945 года не была проведена большая по объему и имеющая в основе гуманистическое начало работа американской, английской и советской дипломатий, мы не получили бы Устав ООН.

Почему такой настрой был в пользу мира? Об этом говорит преамбула Устава ООН, призывающая человечество исключить войны из своей жизни. Что получилось на деле — это другой вопрос. Так вот, если бы в Ялте в резиденции Рузвельта не были решены все эти вопросы, тогда не возникла бы ООН. А какая была в 1945 году основная сила? Советская армия, которая разгромила фашизм, это расистское чудовище и его армию. Мы все наследники победы 1945 года и гордимся ею. Именно победа в Великой Отечественной войне советского народа, усилия наших союзников позволили появиться тому мировому порядку, стержнем которого является Организация Объединенных Наций.

В международных отношениях есть и другие стержни, на которых держится безопасность атлантического сообщества, — например НАТО, которая создавалась как оборонительная организация. Если мы посмотрим на конфликты, которые сейчас охватывают земной шар, то увидим, что НАТО, по сути дела, превратилась из оборонительной в наступательную организацию. Ее действия связаны не только с защитой и обороной стран в сравнительно небольшом регионе Европы, они уже связаны со всемирными функциями. Сейчас имеет место страшное явление — милитаризация мышления. Особенно ярко оно проявилось во времена, когда у власти в США находились неоконсерваторы. Известен лозунг Джорджа Буша-младшего: «кто не с нами, тот против нас», очень напоминающий большевистский. После того, как рухнули башни Всемирного торгового центра, многое в сознании американцев резко изменилось. Они пришли к идее, что защищать безопасность США следует во всех уголках земного шара, если надо, то далеко от своих границ. Главным инструментом для этого становится НАТО.

Посмотрите, что сейчас происходит. Основным средством борьбы с цунами революций, которые прокатились в странах Ближнего Востока и Северной Африки, стало применение военной силы. Резолюция Совета Безопасности ООН 1973 интерпретируется членами НАТО как право на военное вмешательство в дела Ливии. Резолюция касалась закрытия неба — это значит, никто не должен пользоваться авиацией, чтобы убивать ливийцев. А что мы видим? Идет нападение на Триполи, налицо регулярные бомбардировки ракетами, самолетами — бьют по мирным целям. Кого бы они там ни убили, все это — военные цели. Убивают внуков Каддафи — говорят, бомбили военный объект. Муаммар Каддафи — конечно, не наш с вами герой, это своеобразная личность. Он перестал вызывать у меня симпатию уже давно, еще когда, выйдя на трибуну Генеральной Ассамблеи ООН, порвал Устав Организации в знак протеста, что ООН действует недостаточно энергично в защиту развивающихся стран.

На основе уже полувекового изучения международных отношений я сделал вывод, что ни один народ не любит иностранного вмешательства, какими бы целями, даже самыми благими, оно ни обосновывалось. Да, короткое время коренные жители могут приветствовать вмешательство, если их расположить к себе, но нельзя долго вмешиваться в гражданские войны, бомбить территорию страны, объясняя свои

действия тем, что это борьба за мир и демократию, — сейчас так не получается. Все-таки мировое общественное мнение оказывает влияние. Многие из вас изберут тему международных конфликтов в качестве предмета исследования курсовых и дипломных работ, а может, и кандидатских и докторских диссертаций. Вы обязательно обнаружите, что эти конфликты рукотворные. Это не природные катаклизмы, а конфликты, которые организуют сами люди. И чем дольше они продолжаются, тем труднее их решать.

Пример — Ближневосточный конфликт 1948 года. Там уже произошли три войны. Что будет дальше, никто не знает. По-моему, на Ближнем и Среднем Востоке закрывается окно возможности недопущения в этот взрывоопасный регион ядерного оружия. Почему? Если в каком-то регионе одно государство имеет ядерное оружие, а другие — нет, то государства, которые его не имеют, начинают думать: собственно говоря, почему мы не можем иметь оружие массового уничтожения, в том числе такое страшное, как ядерное? Почему никто не борется за то, чтобы объявить Большой Ближний и Средний Восток безъядерной зоной? Казалось бы, тогда был бы отрезан Ирану путь к легитимности, возможному появлению там ядерного оружия — нет, никто этим не пользуется. Почему?

Ответ прост. На Ближнем Востоке есть влиятельное государство, которое имеет ядерное оружие. Поэтому многие государственные деятели не хотят связывать себя с заявлениями по поводу создания безъядерной зоны на Ближнем Востоке. Хотя, по-моему, в общих интересах, чтобы весь Ближний Восток стал безъядерной зоной. Это один из немногих взрывоопасных районов мира, который еще не стал зоной, свободной от ядерного оружия.

Основную опасность для человечества сейчас представляют не рукотворные конфликты, создаваемые людьми, а природные катаклизмы. Человек, обладающий воображением, может выйти в чистое поле, приложить ухо к земле и услышать, как тикают часы по крайней мере трех бомб, что находятся под зданием нашего быстро ветшающего общего дома — Земли. Первая бомба — экологическая. Земля хрупкая, люди беззащитные. Мы с вами замерзаем, стоит температуре опуститься чуть ниже нормы.

Какое место в архитектуре международных отношений XXI века займет Россия? Каким будет ее силуэт? Высоким и красивым или...?

Прекраснодушные лозунги не дают ответов на эти вопросы. Да мы их и не ищем. Живем в обстановке криминально-карнавального шоу, беспорядочных реформ. Страна потеряла былую мощь. Чиновники разучились работать. Роспуск Советского Союза обернулся дезинтеграцией веками создававшейся царской империи, от которой остались лишь символы власти и парадные мундиры.

Тает основная надежда на создание в Восточной Европе союза трех славянских в своей основе государств — России, Украины и Беларуси. Наивно думать, что окно возможностей для такого единения будет существовать вечно. Не будет! Сохраняется надежда на Содружество Независимых Государств, но соперники России хотели бы развалить и его.

Если интеграционные проекты славянских народов зачахнут, в Восточной Европе возникнет ситуация, которой трудно дать определение. Она будет напоминать Большой Беспорядок. Наша элита, убаюканная розовыми снами «всеобщего обогащения», предпочитает об этом не думать. Так жить приятнее и спокойнее. Архитектура международных отношений сложится и без нас. Вот только красивого и мощного здания «Россия» на ее горизонте не будет. И придется долго встраиваться в эту архитектуру, чтобы мир услышал нас: «Да вот же мы!»

Вторая бомба — это продолжающаяся гонка вооружений. В мире продаются тысячи танков, самолетов, миллионы единиц стрелкового оружия — и все это во взрывоопасных районах. Возникает необходимость бороться с гонкой вооружений, потому что она продолжается, просто об этом мало говорят. Больше гордятся тем, что удалось оружие продать. Иногда его у нас самих в достатке нет, а мы радуемся, что продали его соседнему государству. Мне это не очень понятно. Надеюсь, вы в этом потом сможете разобраться.

Третья бомба — это неравноправное социально-экономическое положение «золотого миллиарда» и миллиардов жителей бедных стран. Тот мятеж, который произошел с использованием средств связи и вызвал цунами революций на Ближнем Востоке и в Северной Африке, с моей точки зрения, не причина социальных революций. Это, если хотите, искра, которая их воспламенила.

Современные средства связи позволяют в течение нескольких часов объединить тысячи, сотни тысяч людей одной идеей и объявить, например, что встреча на площади в Каире состоится тогда-то, при-

ходите все, надо бороться за наши права. Раньше требовались усилия влиятельной партии или группы людей, чтобы все это организовать. Сейчас с помощью мобильных телефонов и других современных аппаратов бедные, обездоленные массы объединяются и требуют от своих правителей, чтобы мир развивался более достойно.

Помню, когда я ездил по Африке, собирал материалы для своей книги «Маски и скульптура Тропической Африки», то испытывал сильные впечатления. Иногда в бедную деревушку заедешь в поисках резчиков по дереву, чтобы купить что-то настоящее. Вдруг из какой-то хижины доносится хорошо знакомый голос — какой-нибудь радиостанции или телевизионной программы. Заходишь, там у них небольшой телевизор стоит, и все смотрят телепередачи. Молодежь наблюдает мир, совсем не похожий на знакомый им. У них беднота, а по телевизору богатство. У молодежи, конечно, назревает чувство гнева. Вот она, молодежь, и стала движущей силой во всех городах, где взорвался народный гнев. Даже армия не в силах сдерживать эти процессы. Во что они выльются, точно не знаю, но знаю одно — они не были организованы американцами. Свергать Мубарака и Каддафи у них не было никакой причины.

Все, что там произошло, было очень неожиданно, в том числе и для спецслужб разных государств, и для России тоже. Мы там, по моим представлениям, потеряли не менее 10 млрд долларов. В Ливии находились 500 наших специалистов, когда начались военные действия, мы там строили железную дорогу. Большие инвестиции у нас были вложены в нефтяную промышленность. У Ливии большие запасы нефти. Это богатейшая страна, вторая после Саудовской Аравии! При Каддафи ливийцы жили на довольно достойном уровне жизни.

Мы только начинаем познавать окружающий нас мир. Нам от Рождества Христова 2011 лет — это же очень мало. И надо всерьез задуматься над тем, почему мы не можем услышать голоса других цивилизаций? А не являются ли цивилизации разумных существ сообществами, которые сами себя уничтожают? И вот что я вам скажу: дай Бог, чтобы я был неправ. Если все будет продолжаться так, как оно идет, если элиты будут заниматься, на их взгляд, важными конфликтами малой, средней и сильной интенсивности, и 99 % усилий вкладывать туда, то мы загубим нашу планету.

Сейчас нужно смотреть на проблемы, которые нас окружают, с позиций общечеловеческих. Мы — человечество, а не просто около

200 государств, которые существуют на Земле. Мы — единое целое. Если люди не научатся думать о своем будущем как о будущем всего человечества, где принадлежность к тому или иному государству, конечно, играет большую роль, но не меньшую роль играет осознание того, что мы вместе, то мы погибнем. Для того чтобы стать источником, который сможет подталкивать политиков, дипломатов, общественность к поиску правильных решений, надо обладать большим количеством знаний. Мое поколение не смогло овладеть знаниями в той мере, в которой должно было это сделать. Правда, наше поколение — второй половины XX века — многое сделало для того, чтобы не разразилась третья мировая война — настоящая, а не придуманная. Даже борьба с терроризмом не является третьей мировой войной, это, надеюсь, всем понятно.

Подведу некоторые итоги своего выступления. На международной арене наступают удивительные времена. На наших глазах возникает новая система международных отношений, складывается обновленная архитектура глобального сообщества. При этом ситуация меняется настолько быстро, что современная политика и дипломатия, да и наука тоже, за событиями нередко не успевают. Международное сообщество реагирует на острые конфликтные ситуации, но при этом не в состоянии покончить со многими старыми конфликтами.

Международные отношения вошли в эру большей, чем обычно, неопределенности. Соотношение сил в мире в области экономики и финансов, политики и дипломатии, даже в военной сфере, меняется, биполярность ушла в прошлое. Господство одной сверхдержавы в обозримом будущем не состоится, так как оно просто не по силам даже такой все еще сильной, особенно в военном плане, стране, как США. В гонке за мировое влияние США и Европе на пятки наступает набирающий силу Китай, сумевший осуществить конвергенцию социалистического и капиталистического хозяйствования.

Состояние нынешней многополярности будет укрепляться. Это переменчивая площадка. Она не похожа на представление о глобальной внешней политике как игре по одним и тем же правилам на шахматной доске. Эти правила конкурентной борьбы и сотрудничества будут меняться, количество клеток и играющих на них фигур увеличится.

Возрастает роль коалиций государств, многие из новых союзов еще не появились. Мы видим всего лишь контуры системы

международных отношений XXI века. Это не означает, что глобальная система почти 200 государств не имеет опоры для сохранения стабильности. Имеет, иначе в мире уже наступил бы Большой Беспорядок.

Выделю две заметные опоры мировой стабильности, влияющие на состояние международной среды. Прежде всего это международное право, чья quintэссенция, основная сила сосредоточена в Уставе Организации Объединенных Наций. Будущее человечества, его выживание зависят от нашего умения сохранить наработанное веками, особенно в XX веке, международное правовое поле с его нормами и правилами поведения.

Появилось немало сторонников разрушения этого поля легитимности, его ослабления. Это ненадежный путь защиты национальных или государственных (как хотите, называйте их) интересов. Он приводит к обратным результатам, подрыву влияния авторов такой политики. Это проявилось, в частности, после вторжения сторонников права силы в Ирак. Это была неуклюжая акция. Американский генерал Колин Пауэлл на заседании Совета Безопасности обманывал мировое сообщество баснями о наличии у Саддама Хусейна оружия массового поражения.

Второй опорой мировой стабильности, нравится нам это или нет, является НАТО. Этот военно-политический блок обеспечивает интересы «атлантического сообщества». Из оборонительного он становится наступательным, закрепляя за собой право вмешиваться в дела других стран и народов за пределами Европы. Натовские стратеги объявляют «борьбу за демократию» своей основной целью. При этом они в основном руководствуются геополитическими и экономическими интересами. Их особенно манят нефть и редкоземельные металлы для военной промышленности.

Сегодня много говорят о том, что из международной жизни ушел идеологический фактор. Основания для этого есть. После роспуска Советского Союза масштабный социально-биполярный конфликт ослаб, но полностью не испарился. Он не может исчезнуть. Социалистические ценности в жизни многих народов пробивают себе дорогу, так как стремление людей к социальной справедливости неистребимо. По части утверждения социальной и политической демократии народы еще скажут свое слово. Существует суверенное право государств, их народов определять свою судьбу без вмешательства извне,

тем более военного. В жизни проявляет себя золотое правило — ни один народ не любит иностранного вмешательства, особенно продолжительного.

Конфликт в Югославии, особенно в Сербии, имел геополитическую основу. Проявилось стремление ослабить на Балканах позиции России и создать в Косово американскую военную базу. Заодно преследовалась цель улучшить имидж, образ американцев в исламском мире. С мнением России в этом конфликте не посчитались.

Конфликт в Ливии отразил тенденции международной жизни. Подчеркну две, на мой взгляд, основные — реактивность и неопределенность в развитии этого конфликта. Это характерно для всех событий на Большом Ближнем Востоке. Разве можно было представить, что Вашингтон так быстро сдаст своего человека в Каире — Хосни Мубарака?

Два года назад, 21 апреля 2009 года, администрация Обамы приветствовала в Вашингтоне Муаммара Каддафи. Вот что говорила тогда госсекретарь США Хилари Клинтон: «Я очень рада приветствовать министра Каддафи в государственном департаменте. Мы глубоко ценим отношения между Соединенными Штатами и Ливией. У нас есть много возможностей для углубления и расширения нашего сотрудничества, и я очень надеюсь продвинуться вперед в этих отношениях. Добро пожаловать, господин министр». Тепло принимал Каддафи в Париже и президент Франции Саркози.

Что такого случилось за прошедшие два года, что политика Франции и США повернулась на 180 градусов? Зачем Обаме затруднять возможность своего переизбрания в Белый дом на второй срок вовлечением США в третий, после Афганистана и Ирака, международный конфликт? Представляется, что позиция США определяется внезапно открывшимися возможностями овладеть новым плацдармом для усиления своего влияния в Средиземноморье, особенно в Северной Африке.

Существует версия о том, что революционная волна на Ближнем Востоке и в Северной Африке — продукт работы спецслужб. Утверждается, например, что вслед за Египтом и Тунисом, Йеменом и Ливией «под нож» демократических революций пойдут режимы в Сирии и Ливане, а там и до Ирана рукой подать. Поживем — увидим.

На мой взгляд, первую скрипку в появлении народных революций в мире развивающихся стран играют грандиозные по своему размаху

изменения в возможностях объединения вокруг определенных идей, в том числе с помощью Интернета и мобильных телефонов, десятков и сотен тысяч людей. Они одновременно выходят на улицы и устраивают митинги протеста, выдвигая свои требования. Они не хотят жить по-старому, в условиях нищеты, социального прозябания.

Загнону вопрос об оптимальной линии поведения России на международной арене. Ответ на него связан с осознанием пределов своих возможностей в острых ситуациях. Эти пределы, особенно в вооруженных конфликтах, ограничены. Силового вовлечения в конфликт следует избегать. Способность соблюдать пределы своих возможностей в острых ситуациях во многом зависит от идейных и культурных ценностей. Они влияют на поведение властных элит. Носителями этих ценностей являются люди, каждый человек в отдельности и совместно, тогда возникает общественное мнение, оно ощутимо влияет на политиков.

Историю делают люди, конкретные политики и дипломаты, идеологи и даже генералы. Порой для объяснения явления международной жизни ссылаются на «процессы» и «объективные обстоятельства». «Процесс пошел», сиди и смотри, куда он страну вынесет. Это не объяснение исторического развития, а уход от ответственности за него. Такой подход проявляется у политиков мелкого и реже — среднего калибра. Попав в водоворот событий, они стремятся свои политические амбиции и действия прикрыть рассуждениями вроде «история нас рассудит». Тем временем политики крупные и амбициозные создают историю людей.

Сегодня, к сожалению, бал в международных отношениях нередко правят политики с милитаристским мышлением. Они охвачены мессианскими настроениями, одержимы правом силы. Они забыли об уроках Второй мировой войны, основных принципах международного права. Они наводнили мир оружием, возвращают к жизни постулат, что война является продолжением политики другими средствами. Примеры такого рода мы наблюдаем на Балканах, в Ираке и Афганистане.

Сегодня под военный каток НАТО попала Ливия. Кто следующий?

Будем ли мы все жить в условиях правопорядка или установится жестокий мировой порядок, основанный на силе, спецоперациях, применении ракет, бомб и самолетов? Тогда мир погрязнет в нескончае-

мой чехарде конфликтов. Они отвлекают внимание и оставляют без решения действительно крупные глобальные проблемы, связанные с выживанием человечества.

Назову лишь три из них. Повторю то, о чем уже говорил: они — словно гигантские бомбы, тикающие под зданием нашего общего дома — Земли. Первая — природные катастрофы, ставящие под угрозу жизни беспечных людей, когда разрушается их хрупкая среда обитания. Вторая — острые противоречия между «золотым миллиардом» и бедными миллиардами. Третья — продолжающаяся гонка вооружений, целью которой является очередной передел ресурсов и территорий.

Эти «бомбы» необходимо обезвредить, иначе шансов выжить у нас не будет. Россия может стать лидером объединения земель в борьбе за толерантную цивилизацию и духовность. Сила права должна взять верх над правом силы.

Спасибо за внимание. Готов ответить на ваши вопросы.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Анна АФАНАСЬЕВА, студентка I курса факультета конфликтологии: — *Уважаемый Анатолий Андреевич! Все-таки каким Вы видите политическое и экономическое ближайшее будущее России?*

— Наше будущее зависит от нас с вами, а не от того, каким я вижу его — мое мнение субъективно. От того, как мы с вами вместе с помощью таких грандиозных мероприятий, как Лихачевские чтения, сможем находить правильные решения. Мне кажется, что будущее России в значительной степени зависит от того, как скоро мы закончим абсолютизировать истины, которых каждый из нас придерживается. Истина — это очень важно. Каждый имеет свою точку зрения. Конечно, необходимо иметь свою точку зрения, но надо понимать, что если она абсолютизируется, если люди порой на всяких телевизионных поединках типа того, например, что проводит Владимир Соловьев, готовы броситься друг на друга с кулаками, то пользы от этого мало. Когда такие схватки закончатся, тогда мы, россияне, сможем находить правильные решения ради дальнейшего развития нашего общества.

Царская, советская история, история современной России — все это наша история. Мы не должны из нее выбрасывать ни плохое, ни хорошее. Плохое — критиковать, о хорошем — не забывать, и полезный опыт использовать. Дипломатия должна быть позитивной силой. Хотя идеология может влиять на любого дипломата, но дипломатия — это поле решения государственных проблем с помощью компромиссов. Чтобы более точно ответить на Ваш вопрос, хочу сказать: мы должны искать решение всех наших проблем на путях социальной и политической демократии. Если хотите, на путях социал-демократии. Я сторонник социал-демократического пути развития нашего общества и государства, потому что при коммунистах институтам политической демократии уделялось очень мало внимания. Социальная демократия была, на мой взгляд, развита. Вы не хуже меня знаете ситуацию, сейчас надо переломить развитие нашего общества как общества криминально-карнавального.

В США, где я долго жил и работал, нет такого количества убийств, гнетущих сцен из жизни неблагополучных семей. У Малахова подавляющее большинство передач — о неблагополучных, больных людях. Это должно освещаться, но не выноситься на первый план. Я эти программы просто выключаю, не могу смотреть. Наши средства массовой информации должны больше думать о гуманизме. Народ приучили к мыльным операм, сериалам, где все друг друга только и норовят обмануть. Все время показывают странные карнавально-криминальные шоу. Одни и те же лица, например певцы, уже десятилетиями мелькают на телевидении. Ни одного — из народа — нового певца не появилось. Чем быстрее наша элита поймет необходимость социально-демократического развития, когда не только в Конституции записано, что мы социальное государство, тем лучше пойдут наши дела, только тогда мы добьемся успехов.

— *Анатолий Андреевич, Вы рассказали о конфликтных ситуациях в мире, уместно и актуально говорить о конфликтных ситуациях в России. Но у меня конкретный вопрос: эти конфликты часто связаны с неверной оценкой прошлого, Вы согласны?* (вопрос из зала)

— В общем, да. Они связаны с различным пониманием нашей истории разными людьми. И когда «истина» берет верх над стремлением найти правильный ответ, то происходят конфликты.

— *Вы, вероятно, читали дневники Лаврентия Берия, публикатором первого тома которых является Сергей Кремлев. Ваш политический кругозор гораздо шире, чем у присутствующей аудитории, поэтому я хотел бы спросить: насколько достоверен этот текст?* (вопрос из зала)

— Я этот текст не читал, поэтому мне трудно ответить на Ваш вопрос. Однако я знаю наверняка, что Берия не был английским шпионом. Я узнал о том, что Берия сняли, когда служил в армии. Мы маршировали на стадионе — готовились к параду. И вдруг видим — портрета Берии среди других портретов нет. Конечно, вам это трудно понять, но тогда мы на членов Политбюро смотрели как на апостолов Христовых. Поэтому все это было необычно. Я понимаю Ваш вопрос, обязательно прочитаю эти дневники и постараюсь на него ответить в следующий раз. Спасибо за внимание.

Представление автора. В. В. Наумкин

Наш сегодняшний гость — видный российский историк-востоковед, руководитель самого значительного научно-исследовательского центра проблем Востока в нашей стране и соответствующего института Российской академии наук, заведующий кафедрой региональных проблем факультета мировой политики Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, профессор Виталий Вячеславович Наумкин.

Виталий Вячеславович родился в 1945 году в Свердловске. В 1968 году с отличием окончил Институт восточных языков Московского государственного университета. Был в числе первых студентов, направленных на стажировку в университеты арабских стран. Преподавал в Военном институте иностранных языков, был переводчиком-синхронистом. В 1972 году защитил кандидатскую диссертацию по философии суфизма. В 1980 году, в возрасте 35 лет, стал доктором наук. Диссертационное исследование называлось «Национальный фронт в борьбе за независимость Южного Йемена». С 2003 года — приглашенный профессор Калифорнийского университета в Беркли. Сфера научных интересов: ислам, международные отношения, международная безопасность, регионально-страноведческие исследования — Ближний Восток, Центральная Азия и Закавказье, Южная Аравия, конфликтология, этнология. Основные работы посвящены эволюции современных исламских движений, этнографии и лингвистике Южной Аравии, изучению конфликтов в государствах СНГ. В. В. Наумкин — автор свыше 500 научных трудов на русском и многих иностранных языках, среди них: «Арабский мир», «История арабских стран Азии и Африки», «Центральная Азия и Закавказье: этничность и конфликт», «Сокоотрийцы», «Там, где возрождалась птица Феникс», «Радикальный ислам в Центральной Азии: между пером и винтовкой» и др. Он также широко известен переводами классических трудов по исламской теологии. Возглавляет главный российский академический журнал в области востоковедения и африканистики «Восток / Oriens».

Виталий Вячеславович ведет большую международную и общественную работу. Сегодня он — президент Центра политических и стратегических исследований, член Британского общества ближневосточных исследований,

сопредседатель Российской группы Дартмутской конференции, провел несколько раундов переговоров с участием конфликтующих сторон по Нагорному Карабаху (я должен сказать, с моей точки зрения, конфликт неразрешимый иначе как военными методами). С 2005 года представляет Россию в Группе высокого уровня, созданной для выработки программы действий «Альянса цивилизаций» — политического проекта, который инициировали Испания и Турция для преодоления взаимного непонимания между западной и восточной цивилизациями.

Наш гость — член Научного совета при Министерстве иностранных дел, Научного совета при Совете безопасности РФ, председатель научно-консультативного совета при Министерстве юстиции России по изучению информационных материалов религиозного содержания, входит в другие экспертные советы и группы. Является неизменным участником международного дискуссионного клуба «Валдай» — это особый клуб журналистов, который регулярно встречается с нашим президентом, а в последние годы также с премьер-министром. Виталий Наумкин участвует в Ярославском форуме и других известных международных форматах подобного рода. В разгар операции по борьбе с терроризмом работал политическим обозревателем на телеканале «Абу-Даби Ченел», по несколько раз в день комментировал не только события в Афганистане, но и практически все горячие новости. Виталий Вячеславович является автором и ведущим телевизионных фильмов для спутникового телеканала «Россия сегодня» (Russia Today) о Дагестане, Татарстане, Карелии, Русском Севере. Среди его фильмов — документальные очерки о Тобольске, Тюмени, старинном татарском селе Ямбаево, Екатеринбург и Уфе, а также о первой в истории экспедиции российских кинодокументалистов в Йеменское Королевство в 1920-е годы. Помимо российских государственных наград Виталий Вячеславович награжден государственной наградой Таджикистана — орденом «Дусти» («Дружбы») за вклад в успешное достижение межтаджикского мира.

Наш гость прочтет лекцию «Этнополитические конфликты в современном мире». Это прекрасная возможность поговорить о самых острых вопросах и серьезных проблемах международных отношений, потому что он не только как практик осведомлен о современной, реальной ситуации в данной сфере, но и как ученый-теоретик может достаточно свободно изложить вам свое мнение, в том числе по актуальным проблемам этнонациональных конфликтов современности.

А. С. Запесоцкий,

*академик Российской академии образования,
ректор СПбГУП*

В. В. Наумкин,

*директор Института востоковедения РАН, заведующий кафедрой
региональных проблем факультета мировой политики
МГУ им. М. В. Ломоносова,
доктор исторических наук, профессор*

ЭТНОПОЛИТИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ¹

19 января 2011 года

Начну свою лекцию с теории. Я хочу сегодня поговорить о конфликтологии — науке управления конфликтами и разрешения конфликтов, которых в наше время в мире возникает много. Была такая иллюзия, что с концом двухполюсного мира, с распадом Советского Союза, вообще все будет жить тихо и спокойно, но действительность оказалась более сложной и суровой — в мире стало больше конфликтов, больше столкновений, не меньше насилия. Достаточно посмотреть на войны, которые велись последние 15–20 лет: перед распадом Советского Союза произошло нападение Ирака на Кувейт; потом операция «Буря в пустыне»; межэтнические конфликты, в том числе, к сожалению, и на территории бывшего Советского Союза, и даже, как мы знаем, на территории нашей страны — в Чечне; ввод американских войск в Ирак в 2003 году; идущая сейчас операция в Афганистане и т. д. Мир бурлит, кипит: бесконечная череда переворотов и других насильственных действий, партизанские, мятежные движения.

Мир находится в процессе перехода к какому-то новому состоянию, к какому — мы, по сути дела, еще не знаем. Международная система, мировая система болезненно формируется с какими-то новыми чертами, входит в новое качество, иногда трещит по швам. Формируется совершенно новая сфера общения людей и одновременно оказания влия-

¹ Лекции прочитаны в СПбГУП 19–20 января 2011 года.

ния на человеческие коллективы — я имею в виду информационные методы воздействия и вообще информационное общение. Мы живем в эпоху бурного развития информационных технологий, которыми ваше поколение, как правило, владеет лучше, чем наше. Это прежде всего Интернет. Наверное, вам уже трудно представить себе жизнь без Всемирной паутины или мобильного телефона. Мы приходим к парадоксальным, странным вещам, к которым люди старших поколений не могут привыкнуть, когда все время создаются новые форматы общения. Человеком года становится изобретатель сети Facebook, который начал с нуля и стал миллиардером только благодаря своему интеллектуальному вкладу в развитие информационных технологий. Сейчас есть попытки создавать новые системы, но пока равных нет. А кто знает, что будет через 2–3 года?

Политики еще не совсем понимают, какие возможности дают информационные технологии. Если мы посмотрим на терроризм, основанный на религиозном экстремизме, борьба с которым ведется во всем мире, то увидим, что это явление, как правило, имеет место, к сожалению, в мусульманском мире. Хотя ислам тут вовсе не при чем. Но так сложилось, что западный мир и исламский мир сегодня разделены, находятся в состоянии враждебности, конфликта. Террористы, пользуясь религиозно-экстремистской идеологией, тянут куда-то в Средневековье, зовут к консервативным религиозным ценностям, воздействуют на людей и мобилизуют их. Инструменты и пути этой мобилизации вы, будущие конфликтологи, будете изучать. Вы должны понимать, что мобилизация — это очень важная вещь для возникновения конфликтов.

Собрать людей вместе — трудная задача. Человек по природе индивидуален. Он почти всегда стремится присоединиться к какой-нибудь группе, коллективу, но по большому счету склонен к тому, чтобы действовать в одиночку или в малых коллективах. Так вот, экстремисты, националисты, террористы апеллируют к современным средствам мобилизации — тому же Интернету. Когда начинали появляться экстремистские движения, Интернета еще не было, но существовали проповеди, которые записывались на аудиокассеты и распространялись представителями разных подпольных организаций. Люди их тайно слушали. Это был способ индоктринации, внедрения идей с целью вовлечения людей в эти сети. Потом этот способ уступил место новым информационным средствам воздействия на людей. Поэтому

и происходят всплески разного рода новых массовых действий, по поводу которых политики сегодня только разводят руками: например, футбольные фанаты смогли собрать тысячи людей на Манежной площади, в центре Москвы, около Кремля фактически благодаря Интернету. Это близкий нам пример. А есть примеры более массовых фактов мобилизации и складывания синергии индивидуальностей для коллективного действия, в том числе с использованием насилия.

Теперь я хотел бы поговорить о том, что такое конфликт. Вы — будущие конфликтологи, но в вашем Университете дается образование гораздо более широкое, и вы будете изучать все. Конфликтология — это более узкая специализация, которая требует особого подхода, потому что надо иметь богатые знания и хорошо знать мир, другие страны. Что же такое конфликт? Наверное, он предполагает несовместимость каких-то ценностей, целей, подходов, видений, ситуаций, антагонистические противоречия, споры. Конфликты бывают разные: индивидуальный или бытовой, когда конфликтуют муж с женой, соседи, студенты и т. д. Есть конфликты, которые носят социальный характер, например трудовые, когда работник конфликтует с работодателем, или когда люди конфликтуют на улице. В социуме, как и в политике, существуют способы урегулирования этих конфликтов. Везде есть люди конфликтные, а есть неконфликтные — и в политике, и в социуме. Вообще, где встречается более одного человека, там везде допустим и возможен конфликт, потому что все люди разные, а группы и коллективы — тем более.

Группа — это некое объединение людей, возникающее на основе общей идентичности, солидарности, общего интереса, на этнической, профессиональной, половой (женщины, мужчины) основе. Есть коллективы, формирующиеся на гендерной основе, — клубы. И всегда возникают противоречия между гендерными группами. Всем известно, что есть женские движения. Если мы посмотрим на историю ретроспективно, то увидим, что существовали движения суфражисток, феминисток. И сегодня апофеозом победы женского движения в истории стала ситуация, которую мы видим в Соединенных Штатах Америки, где по аналогии с понятием «расизм» возникло понятие «сексизм». Сексизм — это такой крайне негативный термин, которым обозначается отношение к женщине на основе неравноправности.

У них этот принцип равенства полов получил свое крайнее воплощение: если ты открываешь дверь и пытаешься пропустить женщину

вперед, то она воспринимает это как оскорбление, потому что это неравенство. Нас с детства учили, что надо уступать женщине место, помогать нести тяжелый чемодан и т. п. А в обществе, которое борется с сексизмом как неравноправными отношениями между полами, как и с расизмом — неравноправными отношениями между расами, это уже считается неприличным: женщина имеет такие же права, как и мужчина. Поэтому многие женщины думают, что мужчины должны вести себя с ними точно так же, как друг с другом, а это радости большой, надо сказать, у мужчин не вызывает. На этой почве тоже может возникать конфликт.

Есть конфликты между большими коллективами, политическими партиями, группами, государствами. А мы с вами поговорим сегодня об особых конфликтах — этнополитических, и о том, что может послужить источниками этих конфликтов. Когда мы говорим «этнический» — я думаю, понятно, что это понятие связано с этнической или национальной принадлежностью, идентичностью. К большому сожалению, между этническими группами возникают конфликты; эти проблемы сегодня существуют и в нашем обществе. Это очень грустно и печально, но это есть. И что же может служить источниками этих конфликтов? Если мы говорим не о бытовых конфликтах между этническими группами или каком-то недопонимании друг друга, а об этнополитических, то есть о конфликтах, касающихся крупных этнических коллективов, или государств, или иных национальных образований, или крупных национальных этнических групп, то источником может быть, к примеру, борьба за ресурсы. Это актуально уже сейчас, и особенно важным станет в будущем, в котором ваше поколение будет жить и активно работать. Мне кажется, тогда борьба за ресурсы будет гораздо более ожесточенной, чем сегодня. Пока нам это трудно предвидеть. Об этом можно только сожалеть, потому что ресурсов в мире становится все меньше, а людей — все больше: сегодня уже приближается к 7 млрд.

Есть государства, которые смотрят вперед: например, Китай уже накопил золотовалютных резервов на сумму более 2 трлн долларов — гигантские ресурсы. В Китае разработана международная стратегия, включающая такое направление, как скупка определенных ресурсных источников (например энергетических), которые позволят в перспективе обеспечивать, беспрепятственно снабжать страну этими ресурсами, осуществлять контроль за коммуникациями. И вот Китай покупает

месторождения, строит промышленные объекты, активно развивает свой флот, осуществляет военные программы. И в одной только Африке сегодня Китай тратит огромные деньги, причем иногда даже выходит за рамки нормальных представлений о цене того или иного ресурсного блока, источника ресурсообеспечения, потому что он может позволить себе много заплатить, победив в каком-нибудь тендере. Если посмотреть сегодня на карту мира, то можно найти много точек, где Китай является владельцем каких-то месторождений, промышленных предприятий по переработке сырья, упаковке, отправке, коммуникационных сооружений, портов и т. д. И в перспективе это создаст преимущества для серьезной конкуренции, потому что природные ресурсы когда-нибудь будут исчерпаны.

Наступит время, когда у нас закончатся нефть, газ и металл. Сейчас трудно это представить, и мы пока еще не готовы к таким сложным моментам. Поэтому борьба за ресурсы, которая сегодня уже идет с опережением, будет становиться все более жесткой. Но неправильно говорить о том, что тот, кто обладает ресурсами, имеет преимущество, он имеет сегодня большие доходы. Но есть государства, которые успешно развиваются, и не владея природными ресурсами: например, Япония и целый ряд других, более мелких государств — допустим, Тайвань. Все знают фирму Transcend, производящую флешки, которыми мы пользуемся, — весь мир покупает тайваньский продукт. Казалось бы, что такое Тайвань? Это остров, совсем небольшое государство — 23 млн человек населения. А в информационных технологиях — это мощный гигант, который, кстати, находится в непростых отношениях с Китаем.

Еще одним источником этнополитического конфликта может стать борьба за контроль над какой-то территорией. Также источником может быть элементарная борьба этнических групп за власть. Ситуация складывается так, что в большинстве государств присутствует более чем одна этническая группа, а моноэтнических государств вообще очень мало. Если посмотреть на постсоветское пространство, то к моноэтническим государствам, с определенной оговоркой, можно отнести Армению, где распространена мононациональная культура, подавляющее большинство населения составляют представители одной этнической группы. А в основном все государства многонациональны, полиэтничны, и поэтому вопрос о распределении власти имеет, естественно, конфликтогенную природу. Заметьте, что если посмо-

треть на динамику этой борьбы, то можно увидеть, что в последние годы соперничество за обладание ресурсами и за допуск к власти все в большей мере порождает конфликты, то есть группы соревнуются за место во власти.

Поскольку среди вас насчитывается около 60 % тех, кто приехал из регионов, то вы наверняка знаете, что там такая проблема тоже существует, и ее решение представляет одну из серьезных задач такого федеративного государства, каким является Россия. И среди специалистов ведутся большие споры, как должны быть построены отношения центра с периферией. Я не говорю о том, что у нас существует конфликт центра с регионами, но, например, конфликт в Чечне начался как раз в связи с этими проблемами. Распределение власти и контроль над ресурсами — все эти моменты характерны для государства, которое имеет полиэтничный, или многонациональный, или федеративный характер. Само слово «федерация» и то, что в него вкладывается, та система, которая под ним подразумевается, — она и предполагает как раз смягчение тех противоречий, которые неизбежно, естественно возникают между людьми, живущими на той или иной территории. И среди тех, кто сегодня спорит о том, как должны строиться отношения между центром и периферией, есть люди, которые считают, что как раз предотвращение конфликтности должно основываться на совсем иной организации федерации — на выравнивании уровней ее субъектов: например, чтобы были одни губернии, и не было бы национальных республик, как сейчас. Но есть и противоположная точка зрения, которая пока еще господствует и заложена в нашей структуре: ориентация на так называемые титульные этнические группы в национальных субъектах федерации, которые считают себя господствующими на данной территории, независимо от численности. Скажем, в Республике Бурятия буряты составляют 25 % населения. Но, тем не менее, они считают, что Бурятия — прежде всего территория для внутреннего самоопределения бурятов, поэтому это должна быть национальная республика, национальный субъект федерации. Повторяю, есть и другие точки зрения. Ведутся споры о том, как сделать так, чтобы все люди себя чувствовали комфортно — и буряты, и русские, и татары, и чеченцы, и дагестанцы. Это проблема, и она реально существует везде.

Может быть конфликтность, основанная на экономических противоречиях, на том или ином делении ресурсов. Везде, и у нас в стране

тоже, есть бедные регионы и есть богатые, и поэтому ведутся споры и возникают противоречия между республиками или субъектами-донорами и субъектами, которые получают помощь. Богатые отдают заработанные ими деньги в бюджет, чтобы эти средства пошли на помощь нуждающимся в ней регионам. А как иначе можно жить вместе? Такие же противоречия есть везде, не только у нас. Например, Канада — это государство, тоже основанное на федерализме. И там тоже есть бедные регионы и есть богатые, которые добывают нефть. Допустим, в провинции Альберта добывают нефть, и среди жителей есть люди, которые задумываются: почему эту нефть нужно продавать, а деньги давать на развитие образования и медицинского обслуживания, оплату коммунальных услуг в той провинции, где ничего не производится? Но если эту систему нарушить, тогда не будет Канады как федерального государства. Значит, погасить эти конфликты можно только путем развития чувства солидарности, идентичности, осознания своей принадлежности к единой нации, единому государству, когда кто-то неизбежно чем-то жертвует во имя общего блага. Точно так же и совместная оборона, и совместная внешняя политика. Регионы, которые больше всего отдадут в бюджет и способны содержать свое государство, являются донорами.

Кроме того, причинами конфликтов могут быть просто разные подходы к проблемным вопросам. Например, конфликт в Нагорном Карабахе, где карабахцы-армяне практически все время, особенно после распада Советского Союза, жили и до сих пор живут в условиях никем не признанной де-факто независимости. Прошло два десятилетия — за это время выросло новое поколение. И когда Азербайджан ставит вопрос о том, чтобы восстановить свою территориальную целостность путем возвращения Нагорного Карабаха под юрисдикцию Азербайджанской Республики, такая же молодежь, как и вы, говорит: «Мы никогда в своей жизни азербайджанцев даже не видели и не хотим видеть. Мы здесь живем, выросли в условиях нашего государства, и никогда туда не пойдём». А это международная проблема, которой занимаются многие государства, политики, и Россия тоже ищет пути для ее решения, потому что является сопредседателем так называемой Минской группы ОБСЕ, наряду с французами и американцами. Мы пытаемся урегулировать конфликт, который одни называют Карабахским, а другие — армяно-азербайджанским. Для армян это вопрос самоопределения народа Карабаха, для азер-

байджанцев — борьба с этническим сепаратизмом. А кто из них прав? Это сложный вопрос.

Кроме этого, конфликты не являются чем-то застывшим, неизменным, они постоянно трансформируются. Надо сказать, что есть конфликты «спящие», которые до поры себя не проявляют, но существуют в латентной форме. Скажем, во времена Советского Союза существовали те же сложные отношения между армянами и азербайджанцами, но они никак не проявлялись, потому что было централизованное государство, была мощная государственная машина, которая не позволяла проявляться этнической конфликтности. Она ее и подавляла физически, и действовала идеологическими средствами, когда людям «промывали мозги», может быть, даже в хорошем смысле слова, потому что была идеология, которая говорила, что мы все — советский народ, и интернационализм — это самое замечательное, что есть у человека. И, в общем, все мирно жили — не было того, что мы видим сейчас. В те времена было много и плохого, и хорошего.

Так вот, бывают латентные конфликты, когда в глубине души у этих людей, у армян, допустим, существует историческая память о геноциде армян во время Первой мировой войны, которому они подверглись в Турции. У турок есть своя правда по этому вопросу — они отрицают факт геноцида. Но все армяне консолидированы вокруг этой болезненной темы геноцида, когда полтора миллиона армян были уничтожены в Турции. И поскольку азербайджанцы и турки — это очень близкие друг другу этнические группы, то, естественно, эта ответственность и негативное отношение к туркам частично были перенесены на отношение к азербайджанцам. Это не значит, что все так думали — в общем-то, все дружили, хорошо взаимодействовали. И когда мы были молодыми, то даже об этом не знали, потому что у нас все жили дружно — и армяне, и азербайджанцы. Конфликтность присутствовала в латентном состоянии. А когда эта латентная фаза кончается, конфликт перерастает в открытое состояние.

Политический конфликт может быть мирным, а может и перерасти в насильственную стадию, то есть происходит трансформация в насилие, что часто выливается в резню, убийства, этнические чистки. И при этом, что характерно, в этнополитических конфликтах есть такое явление, когда внутри самой этнической группы в силу особой межэтнической напряженности возникает враждебность между представителями и политическими лидерами одной этнической группы. Потому

что насилие захватывает всех. Вот маленький пример из чеченского опыта. В свое время отец нынешнего президента Чечни Ахмат Кадыров был муфтием Чеченской Республики, он на заре конфликта призвал чеченцев начать джихад, то есть священную религиозную войну против России. Он сыграл особую роль в мобилизации части чеченцев на военные, насильственные действия, террористические акты против федеральной власти. А потом он изменил свою точку зрения и стал сторонником возвращения Чечни в лоно федерального правления, лояльность федеральной власти, он создал фактически новую политическую систему в Чечне — и был убит.

Сегодня его сын успешно преодолевает последствия той ситуации, которая тогда сложилась. Когда я беседовал с отцом, покойным муфтием Кадыровым, я его один раз спросил, а почему с ним произошла такая трансформация? Как же так: хотел воевать с Москвой, а потом вдруг стал воевать с теми, кто был против Москвы? И он мне сказал: «Я понял, что ради выживания моего народа нужно, чтобы мы были с Москвой. И что самая страшная угроза для моего народа — это вовсе не Москва, а те религиозные экстремисты, которые к нам полезли из-за рубежа, — ваххабиты, представители воинствующего ислама, угрожающие традиционным религиозным ценностям нашего народа, и поэтому борьба с этой угрозой вместе с Россией, в лоне России — это для меня сегодня приоритет». И еще он сказал: «Я знаю, что меня убьют, но мое дело, я надеюсь, будут успешно продолжать те люди, которые за мной пошли». Так оно и произошло.

Поэтому трансформации конфликта, ответвления этнополитической конфликтности создают его сложный контекст, который постоянно меняется. Это можно увидеть на примере одного из самых длительных конфликтов, который беспокоит весь мир, — арабо-израильского конфликта. Он существует много десятков лет, и конца этому конфликту не видно. Политики всего мира заняты поисками путей его решения, и наш президент в том числе: не так давно он встречался с руководством Палестины по этому поводу. Вы же понимаете, что на подобные действия отвлекается ресурс государства: когда то или иное государство занимается попытками урегулировать конфликт, на это тратится дипломатический ресурс — политический и материальный. Когда американцы фактически вынудили Израиль и Египет подписать Кэмп-Дэвидский договор, они помогли им договориться, потому что Израиль находился в состоянии войны с арабскими государствами

с 1947 года. Сегодня у Израиля существует мирный договор только с Египтом и Иорданией.

Американцы спонсировали этот процесс, что было сделано во многом благодаря усилиям американской дипломатии. Нам это тогда очень не нравилось, но тем не менее процесс сдвинулся с мертвой точки. Это стоило американцам огромных денег, и ежегодно они оказывают Израилю материальную помощь на сумму до 3 млрд долларов. И Египту они стали помогать с тех времен, когда он пошел на подписание мирного договора, — около 1,5 млрд. Только на помощь двум договорившимся между собой государствам США тратят около 4,5 млрд долларов ежегодно. Государства, которые претендуют на мировой статус великой державы, должны платить за внешнюю политику, за те обязательства, которые они неизбежно принимают на себя в международной жизни. Если мы как государство хотим быть великой державой, нам нужно за это платить. А управление конфликтами, урегулирование конфликтов — это дело недешевое.

В конфликтологической теории существует такое понятие, как «триггер» (от *англ.* trigger), то есть когда нажимается спусковой крючок. И вот этот триггер способен повлиять на ситуацию, когда, например, конфликт находится в латентной или в спокойной фазе, и он вдруг взрывается и переходит в фазу активную или насильственную. Триггером может послужить какое-то событие или внешнее вмешательство. Скажем, наземная операция США в Ираке в 2003 году послужила триггером фактически для долгосрочных военных действий, когда конфликт разгорелся и внутри страны между группировками — шиитами, суннитами, курдами, и на международном уровне, когда международные террористические группы стали использовать это вмешательство в своих интересах, а также для действий местного сопротивления против США и т. д.

Если мы посмотрим на недавние события в Тунисе, то увидим, что там постепенно накапливалось недовольство — безработицей, дороговизной, коррупцией, авторитарным режимом, при котором обладание всеми ресурсами сконцентрировалось в руках правящей элиты, родственников президента. Это вызывало возмущение, но оно было внутренним, не вырывалось наружу. Наши туристы ездили туда, так как считали Тунис спокойной, тихой, мирной страной. Даже когда там был режим французского протектората, тунисцы против него почти не бунтовали, не было такой серьезной вооруженной борьбы, как в других

странах, например в колонизованном Алжире. И потом, с момента получения независимости, в Тунисе не было переворотов: с 1956 года страну возглавлял бессребреник президент Хабиб Бургиба, потом его сменил Зин эль-Абидин Бен Али — сначала все было тихо, спокойно. Кстати, удивительно, но там никогда не было ксенофобии, а мы сегодня, к сожалению, мучаемся от этого проявляющегося у нас зла. Российские туристы массами ездили в Тунис, восхищались красотой, доброжелательным настроением и отношением к ним. Ежегодно в страну приезжало 7 млн туристов — это огромный источник доходов.

И вдруг все взорвалось. Триггером послужил акт саможжения человека, которого там лишили возможности торговать зеленью. Он был мелким торговцем, кое-как выживал, а у него вымогали взятку, потому что в стране процветает коррупция. Он не выдержал и сжег себя. Можно провести параллель с нашими событиями на Манежной площади. Триггером было убийство футбольного болельщика, но причина не только в этом. Причина в том, что есть определенные противоречия, которые еще нужно выявить, разобраться и определиться, как нужно модифицировать национальную политику, чтобы этого не происходило. Потому что эти акты — триггеры — могут случаться, но они не обязательно приводят к каким-то результатам, мобилизации на массовые действия. После того как произошло саможжение в Тунисе, такие попытки повторялись в некоторых соседних странах — в Алжире, например, но к протестам подобного размаха они не привели. Потому что в одном случае — для тунисцев — это было тем, что переполнило чашу терпения. А в другом случае к этому отнеслись как к поступку какого-то чудака, который себя облил бензином, — это его личное дело.

Поэтому конфликт переходит сначала в докризисную стадию, потом — в кризисную, а потом происходит триггер и взрывает его. Триггеры бывают внутренними и внешними. Например, в Ираке, где есть суннитское, шиитское, курдское население, противоречия были всегда. Триггером послужило то, что власть Саддама Хусейна была свергнута. Хусейн был жестоким диктатором, при котором никто пикнуть не мог. Со стороны шиитов были попытки создать мятежные движения, выступить против власти, потому что Саддам Хусейн был суннитом. Это два разных направления в исламе, и он не разрешал шиитским религиозным движениям действовать открыто. Все их действия жестоко подавлялись. То же самое с курдами.

Кстати, курды — это этническая группа, которая насчитывает примерно 25 млн человек, а то и больше, и одна из немногих, которая не имеет своей государственности — они живут в нескольких государствах Ближнего Востока: Турции, Ираке, Иране и Сирии. В России тоже кое-где встречаются, на территории бывшего Советского Союза — в Азербайджане, Армении, в районе Лачинского коридора, который находится под контролем Нагорного Карабаха. Там живут езиды, говорящие на курдском языке, — это курды, которые являются не мусульманами, а приверженцами особой религии, и хотят, чтобы их называли не курдами, а езидами. Они рассматривают себя как отдельную нацию, этническую группу, хотя не все в мире это признают и считают их просто курдами. Вот тоже источник конфликта. Вообще самоидентификация людей — это мощнейший компонент этнополитической мозаики, о которой мы с вами говорим, и возможный источник конфликта — борьба вокруг идентификации.

Итак, вернемся к Ираку. Как я уже сказал, триггером может быть какая-то внешняя сила, в случае с Ираком это была американская операция. Она вызвала всплеск противоречий между тремя основными группами, и в частности — обострение борьбы за контроль над ресурсами. Очень часто в этнополитических конфликтах их причины смешиваются, объединяются вместе — и борьба за контроль над ресурсами, и за участие во власти, и за территорию, и просто за выживание, сохранение своей идентичности. В частности, в Ираке так сложилось с городом Мосулом, в котором при прежнем режиме и сейчас подавляющее большинство населения составляют арабы, но на который с интересом смотрят курды. Кроме того, Мосул считает своей территорией значительная часть населения Турции, потому что во времена Османской империи до конца Первой мировой войны он, как и весь Ближний Восток, принадлежал ей. Потом произошел распад, возникла мандатная система, и начались споры, куда отойдет Мосульский вилайет, — то ли Турции, то ли формирующемуся тогда Иракскому королевству. Мосул отошел Ираку, но претендовала Турция, которая из огромной империи превратилась в маленькое государство, так как проиграла войну и лишилась всех своих территорий. Турция очень хотела, чтобы Мосул остался у нее, потому что это район, в котором добывалась нефть.

На севере Ирака есть город, в котором добывается нефть, — Киркук. Курды считают его своей территорией, а большинство населения

там арабы, еще в Киркуке проживают так называемые туркоманы, это те же турки. В связи с этим возникла борьба, конкуренция, прежде всего между турками и арабами, суннитами в основном. А курды стали претендовать на то, чтобы сделать Киркук своего рода столицей курдской автономии. И эта борьба до сих пор не прекратилась. Была попытка провести в Киркуке референдум, но арабское население категорически ее отвергло. Если бы это произошло, то, наверное, взорвало ситуацию в Ираке.

Это все просто примеры того, как сложно развивается, трансформируется конфликт под влиянием тех или иных внешних или внутренних влияний, в том числе триггерного свойства. Если говорить о конфликтах в целом, то есть еще и такое сложное явление, как беженцы — люди, которые лишаются своей территории, привычного места жительства и вынуждены перемещаться. Есть две категории таких людей — беженцы и перемещенные лица. Беженцы — это те, кто вынужден покинуть свое государство и переехать в другое, а внутренне перемещенные лица — это люди, которые меняют место жительства в границах своей национальной территории, одного государства. В Ираке, скажем, после американского вторжения не менее 2 млн человек стали беженцами, а около 8 млн — перемещенными лицами, потому что они вынуждены были переселиться из одного района в другой. И проблема беженцев очень конфликтогенна, иногда превращается в главную проблему для страны.

Например, несколько миллионов палестинцев оказались за пределами Палестины и после нескольких арабо-израильских войн, особенно 1948–1949 годов, затем 1967-го, стали жить в лагерях на территории других арабских стран. В этих лагерях, в палатках, во временных жилищах выросло уже не одно поколение. Это действительно страшная вещь. И таких людей огромное количество — миллионы в разных регионах мира. Для них это проблема, и они являются «горючим материалом» для всякого рода движений, в том числе и насильственного характера. И они сами создают проблемы для государств, в которых живут. В одном случае они ассимилируются и устраиваются. Существует Верховный комиссариат ООН по делам беженцев, который оказывает им гуманитарную помощь в том случае, если они живут в лагерях временно. Но люди, которые полностью полагаются на иностранную гуманитарную помощь, живут в нездоровой ситуации. Это не может вечно продолжаться.

Вы, наверное, видели по телевидению кадры с этими огромными лагерями беженцев в разных странах Африки, где добровольцы из западных государств — кстати, люди-подвижники, герои, — в тяжелых условиях распределяют эту гуманитарную помощь. Трудно забыть кадры, когда люди готовы убить друг друга, чтобы первыми дорваться до мешка с рисом, буханки хлеба. Кстати сказать, люди, которые работают в благотворительных организациях по распределению помощи, — это в основном добровольцы и часто студенты западных государств, которые, как правило, помогают безвозмездно.

Везде ситуация с беженцами складывается по-разному, и в отдельных случаях именно вопрос о беженцах становится преградой к урегулированию конфликта. Если говорить об арабо-израильском конфликте, то арабские страны в переговорах с Израилем ставят вопрос о том, что в целях подписания мирного договора с арабами и решения палестинской проблемы Израиль должен признать право палестинских беженцев на возвращение. А Израиль этого делать категорически не хочет. Потому что если гипотетически представить себе ситуацию, что в Израиль приедут, к примеру, 4 млн палестинцев, то встает вопрос — а куда они приедут? Скажем, в город Хайфа, где живет уже несколько поколений евреев, которые уже забыли, может, и не знают, что в их домах когда-то жили арабы? Но они либо сами уехали в результате войны, либо были вытеснены эмигрантами из Европы, либо их дома были перекуплены за деньги и они покинули страну в расчете на лучшую жизнь. Теперь признать их право на возвращение — значит уничтожить еврейское государство, каким себя считает Израиль. Так вот, Израиль этого делать не хочет, а арабские страны говорят, что все беженцы все равно не вернуться: одним можно выплатить компенсацию; других убедить, что компенсация им не положена, потому что они продали свою собственность добровольно; с третьими можно договориться о каких-то разменах и т. д. В результате вернется незначительная часть палестинцев. Но пока эта проблема никак не решается и остается очень острой.

То же самое и в армяно-азербайджанском конфликте: люди были фактически изгнаны — и армяне из Азербайджана, и азербайджанцы из Армении. И в том, и в другом случае эти люди наиболее резко настроены против уступок другой стороне — они обижены, имеют серьезные претензии друг к другу. В Азербайджане даже есть такой термин — еразы, то есть ереванские азербайджанцы. Они наиболее

резко настроены против Армении и за возвращение Карабаха любой ценой, вплоть до военных действий. Если мы посмотрим на абхазо-грузинский конфликт, то там была еще более сложная ситуация: в результате многолетнего пребывания в советский период Абхазии в составе Грузии происходило то, что абхазы называют «грузинизацией», когда в составе населения Абхазии грузин оказалось в два раза больше, чем абхазов. Кроме того, там было много и русских, и армян, и даже греков. Абхазы составляли 17–18 % населения. Абхазы рассматривали свою территорию как территорию этнического преобладания Абхазии, как свой родной дом, очаг. И в этом отчасти был источник конфликта. Этнополитический конфликт здесь связан с демографией.

В результате военной фазы конфликта грузины покинули территорию Абхазии. Сегодня это независимое государство, которое признано, хоть и немногими, но демографическая проблема остается. Потому что примерно 50–55 тыс. грузинских беженцев вернулись в Гальский район, самих абхазов в Абхазии осталось примерно столько же, столько там живет армян, и сегодня уже есть небольшое русское население. Абхазы сегодня уже составляют где-то 30 % населения в республике, которую они рассматривают как свою, хотят ей управлять. И возникает коллизия: существует международно признанный принцип права на возвращение, то есть люди, которые превратились в беженцев в любой стране, имеют право вернуться. Чуть ли не 150 тыс. грузинских беженцев, как считает международное сообщество, вроде бы должны вернуться. И если бы они все вернулись сегодня, понятно, к чему бы это могло привести. И нынешнее Абхазское государство не хотело бы этого допустить. Как решать эту проблему? С одной стороны, есть беженцы, которые потеряли свои дома, когда их дедушки переехали в другой регион и там поселились: скажем, их туда прислали работать или они попали туда на работу по распределению, а может быть, кто-то тем самым осуществлял специальную национальную политику, но люди этого не знали. И вот эти люди остались без крова, они живут и мечтают о том, чтобы вернуться туда, где они оставили дома, сады, землю. А с другой стороны, есть население, которое не хочет, чтобы беженцы вернулись, потому что уже создано свое независимое государство.

Зачем им нужна чужая этническая группа, да и как строить принцип управления этим государством? Потому что если построить полностью демократическую систему, в которой действует принцип

выборности — один человек и один голос, и если в стране 40 % населения составляют одну этническую группу, то есть большой шанс, что президентом выберут, скорее всего, представителя этой группы. Что делать в такой ситуации? Существуют способы адаптации каких-то политических систем к особым условиям, когда та или иная система может дать преимущества, привилегии господствующей группе или конституционно закреплено разделение власти между этническими группами. Это вообще не очень хорошо, но это существует и означает, что президентом страны может быть представитель только одной национальности или группы. Тогда люди, может быть, будут жить друг с другом в мире, потому что эта группа в силу каких-то особых условий имеет преимущества. Это может быть закреплено в конституции. Конечно, можно сделать такую систему, когда, скажем, в государстве этническая группа составляет всего 20–25 % населения, и президентом, а может, даже премьер-министром и еще кем-нибудь будут только представители этой группы. Но это же дискриминация других, и может так случиться, что они завтра будут недовольны и потребуют пересмотреть конституцию или пойдут на улицу с палками громить что-нибудь.

Например, есть замечательное государство Малайзия, которое сделало мощный скачок в своем развитии, где живут 26 млн человек. Когда-то это была британская колония, и ко времени ухода британского колониализма государство было достаточно слабо развитым. Британцы использовали Малайзию сначала как источник добычи олова, потом, когда оно стало ненужным, там добывали натуральный каучук. А когда британцы ушли, сами малайцы, несмотря на то что они рассматривали страну как свою, обнаружили, что господствующие позиции в экономике находились в руках китайской общины, образовавшейся из китайцев, которых в свое время англичане завозили на оловянные копи как рабочих. Потом они уже приезжали как торговцы, потому что китайцы, как вы знаете, — люди предприимчивые, активные, много работающие, толковые. Поэтому и у нас на Дальнем Востоке и в Восточной Сибири есть определенная настороженность по отношению к китайцам, которая, может быть, отчасти оправдана, а отчасти базируется на страхах. Эти страхи связаны с высокой конкурентоспособностью китайцев, потому что мы не можем так много работать и жить, как они. Мы не готовы к такому образу жизни.

В этой конкурентной борьбе китайцы многих превосходят. И они помогли совершить мощный рывок и сделали большой вклад в развитие тех государств, где они находились в качестве национальных общин, в том числе и Малайзии. Но малайцы, которые превратились, естественно, в господствующий этнос, решили, что так дальше жить нельзя: нельзя, чтобы китайцы господствовали в экономической сфере, были богатыми, а малайцы — бедными. Малайцы создали особую систему, называемую бумипутра, основанную на преимуществах, привилегиях для своего населения. Это касалось и приема в вузы, где для китайцев была одна квота, а для малайцев — совсем другая, льготная, и выдачи лицензии на ведение бизнеса, где у малайцев было преимущество, и предоставления ссуд для малайцев, и работы в госаппарате. Все это было воспринято китайским населением, естественно, как некая дискриминация, но тем не менее система сработала, не вызвав серьезных межэтнических конфликтов. Хотя там и был конфликт, но он возник на идеологической почве, потому что было левое движение маоистского характера, в котором участвовали в основном китайцы еще с древних времен. Но это совсем другая история. А в принципе это государство сумело путем создания по сути дискриминационной, но успешной системы добиться процветания для своих граждан, включая и китайцев, и малайцев, и индейцев, и аборигенов, которые там живут.

Интересно в качестве примера рассмотреть такое государство в арабском мире, как Ливан. Там население очень гетерогенно, разнородно, прежде всего в конфессиональном отношении: есть христианское население, причем и католики, и православные, есть протестанты, есть мусульмане — сунниты и шииты, есть друзы. И вот эта гетерогенность, разнородность мешала стране консолидироваться и стать полноценным, жизнеспособным государством. Для того чтобы этого добиться, ливанцы в конце Второй мировой войны, еще когда готовились к получению независимости, при помощи западных советников придумали систему конфессионального распределения полномочий, которая вошла в конституцию. Был создан так называемый национальный пакт, по которому, например, президентом Ливана может быть только христианин-маронит — это фактически местная католическая секта, премьер-министром — мусульманин-суннит, а председателем парламента — мусульманин-шиит. Эта система работает, но в национальный пакт заложено положение о том, что система может

быть заменена прямой демократией, когда можно будет избрать президентом кого угодно. Но если это сегодня сделать, и президентом станет, к примеру, шиит, то начнется гражданская война.

Давайте на этом остановимся, и если у вас возникли вопросы, связанные не только с конфликтами, конфликтологией, буду рад на них ответить.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

— *Виталий Вячеславович, скажите, пожалуйста, сколько языков Вы знаете?* (вопрос из зала)

— Я не являюсь полиглотом и считаю, что если человек хорошо знает два-три иностранных языка, то это уже хорошо. Могу сказать, что для работы я знаю несколько языков: на одних я читаю и их понимаю, на других могу объясниться, но по-настоящему свободно я владею английским и арабским языками. Однако арабский язык — особая вещь. Дело в том, что в арабском мире существует очень сложная система многоязычия. Арабский литературный язык — это язык, который знаком всем образованным арабам, на нем работают телевидение, радио, пишутся книги, газеты, разговаривает интеллигенция, основана официальная речь. Недавно Дмитрий Анатольевич Медведев выступал в Палестине, и Махмуд Аббас обращался к нему, читал речь на чистом классическом арабском литературном языке — языке Корана, который написан в VII веке и служит источником мусульманства, данным от Бога. Бог обратился к мусульманам, призвав их верить в него, на арабском языке. И вот этот язык сохранился, хотя немного, конечно, изменился, но в своей основе это тот же самый язык. В реальной жизни на нем никто не говорит. Люди общаются на разговорных диалектах. В каждой стране существует более одного диалекта: скажем, в Египте существует основной египетский диалект — это Каир, Александрия, а на юге говорят на другом диалекте. И если встретятся крестьянин из Марокко и крестьянин из Ирака — они друг друга не поймут, потому что они необразованны, не учили литературный язык. Так вот, специалист, который изучает эти языки, должен знать диалекты, для того чтобы общаться с людьми. Я знаю несколько диалектов и могу с людьми общаться, понимать их. Я считаю, что серьезный,

настоящий арабист, который знает несколько диалектов, уже полиглот. Пожалуйста, еще вопрос.

— *Виталий Вячеславович, Вы знаете, какие шаги предпринимает Турция в отношении своих провинций?* (вопрос из зала)

— В Турции в течение многих десятков лет существовала система, при которой турки вообще не рассматривали, не признавали курдов как меньшинство. Они их называли горными турками. Им было запрещено использовать курдский язык — дома говорили, но на нем не было никаких печатных изданий, книг, телевидения, в школах не изучали. Поэтому курды себя рассматривали как дискриминируемое меньшинство. Кроме этого, у них существовало мощное сепаратистское движение, так называемая Курдская рабочая партия, которая вела, в том числе и вооруженными методами, борьбу с правительством, выдвигала требование создания курдской государственности, курдского государства. Турки это рассматривали как сепаратизм и жестко боролись с этим, особенно во времена военных режимов. Потом ситуация изменилась, и Турция стала государством, исповедующим демократические принципы. Страна стала стремиться к интеграции с Европой, вошла в НАТО, и Запад начал оказывать давление на Турцию, особенно после распада Советского Союза, когда она перестала быть форпостом в борьбе против СССР. Тогда ей многое пришлось, даже поощрялись турецкие военные, которые были весьма консервативной силой и гарантировали соблюдение конституции еще с давних времен.

После того как СССР перестал существовать, на Турцию стали оказывать давление, да и сами турецкие власти в новой ситуации поняли, что эту политику надо менять. Курдская рабочая партия начала терять своих последователей: Оджалан был захвачен и посажен в тюрьму, приговорен к пожизненному заключению, и это движение ослабло, появились более умеренные силы среди курдов. И Турция стала менять свою политику. Курды были признаны меньшинством, и они практически стали проводить в жизнь политику культурной автономии — не территориальной, а культурной. Курдам разрешили использовать язык, вести преподавание, появились телевизионные станции, газеты, журналы и т. д. Турция декларировала задачу вхождения в Европейский союз. А там существуют конкретные нормы,

которые предъявляются к кандидатам: это определенная политика в отношении нацменьшинств — признание прав; гуманизация наказаний; справедливый суд; ликвидация военных трибуналов, когда собирались трое военных и приговаривали к смертной казни того или иного курда, который побил какого-нибудь солдата, или даже убил, или, может быть, участвовал в запрещенной организации. Турки стали постепенно выполнять эти условия, и сегодня ситуация с курдами совершенно другая, но Европа считает, что Турция пока еще не готова к вступлению в Евросоюз.

Некоторые ученые считают, что этнические конфликты неразрешимы — бытовые разрешимы, а этнические нет. В какой-то мере это так, но все-таки не совсем. Мы знаем ситуации, в которых конфликты были урегулированы на стадии, когда они еще не доходили до мощного вооруженного, насильственного противостояния: например, мирное разделение Чехословакии. Была такая страна, и мы ее жителей всегда считали чехословаками, хотя там были и чехи, и словаки. Между ними была некая латентная неприязнь, конкуренция, хотя они очень близки друг другу и по языку, и по культуре. Страна была мирно разделена на Чехию и Словакию, и до конфликта дело не дошло. Между ними сложились спокойные отношения. Но, скажем, в Словакии и в Румынии (Трансильвания) живет венгерское меньшинство, и отношения между этим меньшинством и господствующими этническими группами далеко не безоблачны. Казалось бы, объединенная Европа, а проблема венгерского меньшинства, равно как и румынских цыган, в Европе существует. Сегодня мы с большим интересом следим за объединением европейского пространства и гадаем, удастся ли европейцам фактически объединить более 25 стран в государство без границ. Еще пока нельзя сказать, что нет границ, потому что граждане некоторых новых членов Евросоюза могут свободно передвигаться, но не могут пользоваться теми же правами — жить и работать в любой стране Евросоюза. Скажем, Швеция, Англия, Ирландия в 2004 году сразу разрешали у себя работать жителям из стран Восточной Европы и Балтии, только что вступивших в Евросоюз, а другие государства — нет. Они и так были перенаселены беженцами и незаконными мигрантами.

Вообще миграция — это очень серьезная проблема, тем более что Европа дряхлеет, стареет — и это само по себе источник возможного конфликта. Так же как и демографические проблемы России: недонаселенность Дальнего Востока и Восточной Сибири, негативный, или

отрицательный прирост населения, то есть его уменьшение. Я надеюсь, что мы будем нормально развиваться, и наступит время, когда нам понадобятся трудовые мигранты не только с пространства СНГ, а еще нам придется приглашать их откуда-нибудь из Юго-Восточной Азии: пакистанцев, граждан Бангладеш и других государств, иначе мы просто не сможем существовать. Так что здесь ненужный скептицизм или пессимизм вреден, надо быть оптимистами. Есть такая поговорка: пессимист — это хорошо информированный оптимист. Поэтому, с одной стороны, нужно всегда знать истину со всеми ее неприятными составляющими, но с другой — необходимо смотреть в будущее с исторически присущим нам оптимизмом.

Возвращаясь к проблеме беженцев, повторю, что это, может быть, самая сложная часть любых межэтнических конфликтов. Я вам привел примеры конфликтов на Южном Кавказе и израильско-палестинского. Еще могу привести пример конфликта в Судане. Это крупнейшее африканское государство, очень богатое ресурсами. Оно не принадлежит к числу богатых государств по уровню душевого дохода и уровню жизни населения. Это скорее бедная страна, но ее природные богатства привлекают сегодня многие государства, и в частности Китай, который ищет места, где есть энергоресурсы. Он сегодня является практически главным инвестором и владельцем значительного количества месторождений в Судане, можно сказать, господствует в этой стране, действует, как всегда, с опережением. В Судане существует конфликт между севером страны, где живут арабы-мусульмане, и югом, где живут негроидные племена, которые исповедуют либо христианство, либо придерживаются старых анимистических культов.

К сведению, христианство появилось в Африке в результате действий западных миссионеров, которые в течение многих лет ездили по миру и проповедовали эту религию. В Африке государства или части государств стали христианскими либо в результате долгого колониального господства, когда метрополия была христианской и, естественно, в большинстве случаев люди принимали религию метрополии, либо в результате действий миссионеров, которые подвижнически работали во многих странах, особенно там, где не было монотеистических религий, то есть не было ислама. Племена, которые исповедовали либо культ предков, либо другие какие-то религии анимистического свойства, легко приходили к новой религии, так как им не нужно было

менять одну монотеистическую веру на другую. Таким образом, юг Судана оказался населенным либо христианами, либо теми, кто сохранял приверженность старым анимистическим культам, то есть племенами, которые обожествляли силы природы, и у них был свой пантеон богов, или у которых был культ предков.

Когда в 1970-е годы в Судане происходил процесс исламизации при власти президента Нимейри, на эти племена было оказано давление с тем, чтобы они приняли ислам. Это и вызвало конфликт и начало борьбы этих племен за автономию или за отделение от Судана. Они не хотели, чтобы их коснулась исламизация, и им пришлось принимать иную веру. Они были отделены от севера и по конфессиональной линии — по линии религии, и по линии чисто этнической. То есть можно сказать, что конфликт имел этноконфессиональную природу, а конфликт становится особенно серьезным именно тогда, когда происходит объединение противостояния этносов и противостояния религий, конфессий. Как в случае с армяно-азербайджанским конфликтом: здесь есть сочетание и фактора этнического, и фактора религиозного — мусульман и христиан. Такой конфликт бывает особенно напряженным в том случае, если уровень религиозности высок. В армяно-азербайджанском конфликте уровень религиозности не так высок, потому что и Азербайджан, и Армения — общества светские, секулярные.

В случае с Суданом именно с повышением уровня религиозности, провозглашением исламского государства, особенно с господством шариата в самой системе права и государства, жители юга страны стали испытывать серьезный дискомфорт, что привело к войне между югом и севером. В результате этой борьбы погибло много людей. Периодически заключались перемирия, договаривались о каких-то формулах сохранения единства, автономии юга — все срывалось. Современный Судан — государство, где ислам играет огромную роль. Нынешний режим — военный, президент страны генерал Омар аль-Башир считается активным поборником исламских норм. Именно в этой стране в 1991–1996 годах находил свое убежище такой известный во всем мире террорист, как Усама бин Ладен. Для того чтобы страну снова не ввергнуть в пучину войны, суданским властям пришлось согласиться с требованиями южан, поддержанными мировым сообществом, провести референдум о судьбе юга Судана. И вот уже совершенно ясно, что все южане проголосуют за отделение.

Там во время референдума находились наши наблюдатели. Среди них был мой бывший студент Михаил Витальевич Маргелов, который является председателем Комитета Совета Федерации по международным делам, специальным представителем Президента РФ по Судану (у нас есть свои экономические интересы: мы тоже хотим там нефть добывать). Он рассказал, что на юге Судана подавляющее большинство граждан проголосовали за отделение, поэтому будет создано новое государство со столицей в городе Джуба, и, видимо, там вскоре откроется посольство Российской Федерации. Юг Судана — крайне неразвитая территория, очень бедная, с глиняными хижинами и т. п. Теперь юг Судана будет развиваться, туда потекут инвестиции, международная помощь, потому что этот регион богат нефтью. Раньше нефть с юга текла по нефтепроводу на север, и южане с этого практически ничего не получали. Такая обстановка в последние годы, естественно, послужила тем самым разжигающим моментом, который способствовал росту недовольства населения и стремлению получить независимость. Южане считают, что, отделившись от севера Судана, они смогут превратить свой регион в развитое государство.

Западным странам, естественно, это выгодно, потому что эта мощная исламская страна, с которой у Запада есть проблемы, будет «подперта» с юга христианским государством, а оно в свою очередь будет вынуждено опираться на помощь Запада. Вот такой расклад этого этнополитического конфликта, в котором перемешаны этнический момент, конфессиональный (религиозный) момент и политический момент, то есть интересы внешних сил. Пока непонятно, что из этого получится: сумеет ли юг остаться консолидированным, потому что там есть этнические меньшинства, племена. Мне кажется, что уже в скором времени там могут возникнуть новые внутренние конфликты, особенно если начнется борьба за передел, за то, кто будет контролировать ресурсы. Главный вопрос: как строить власть, когда есть племенная структура? Вообще, когда люди раздроблены по племенам, это всегда имеет или может иметь достаточно негативные последствия.

Я уже говорил, что для человека в принципе психологически характерно стремление входить в какую-нибудь, как говорят ученые, группу солидарности. Такой группой может быть и племя, и профессиональное объединение, и политическая партия, и даже жилой квартал, как бывает на Востоке. Там люди часто поддерживают тесные отношения друг с другом в рамках соседской общины. В Средней Азии есть

понятие «махалля» — это жилой квартал, в котором люди, живущие в рядом расположенных домах, объединяются в своего рода общину. Они ходят друг к другу в гости, помогают друг другу строить и ремонтировать дома, воспитывать детей, то есть возникает как бы большая семья. В России такой солидарности не существует, даже в деревнях люди часто не только не поддерживают дружеских или товарищеских отношений, но и враждуют друг с другом, а иногда и родственники не могут жить мирно. На Востоке иначе: там семья, клан, племя — это группа солидарности, которая выше лояльности государству или политической партии, режиму, корпорации. То же самое можно сказать о религиозной группе, которая служит возникновению солидарности.

В исламе есть такое понятие — «умма». В современном арабском языке «умма» означает «нация», а изначально в VII веке, когда появился ислам, оно обозначало общину всех мусульман. Ее сплачивает общемусульманская солидарность. Началось все с пророка Мухаммеда, который стал проповедовать ислам в Аравии. Тогда она была населена враждующими арабскими племенами, постоянно находившимися в состоянии конфликта — воевали, убивали друг друга. Кроме того, была кровная месть. Она существует до сих пор в некоторых регионах мира, в том числе и на Северном Кавказе. Причем есть такая ее форма, как отложенная кровная месть. То есть вроде бы современный человек, но он несет обязанность мстить другому роду, представитель которого когда-то убил родственника предка или родственника этого человека. И он обязан отомстить: убить человека из семьи обидчика, даже его дальнего родственника или соплеменника, причем совершенно ни в чем не виновного. Иногда эта отложенная кровная месть может тянуться годами: люди поддерживают нормальные отношения, потом вдруг один человек неожиданно убивает другого, потому что ему отец или мать завещали выполнить этот долг перед семьей, своей общиной.

Итак, в VII веке через Аравию проходили торговые караваны на верблюдах, и одни племена — верблюдопроводов — нанимались их вести, другие — охранять, а третьи грабили, потом нередко менялись местами. Естественно, это мешало обществу нормально развиваться и прийти к консенсусу, на основании которого было бы достигнуто согласие. Когда пришел пророк и стал распространять ислам, он начал бороться с этой племенной солидарностью, которая была заменена солидарностью религии. Он стал объяснять людям, которые приняли

ислам, что они должны забыть о том, к какому племени принадлежат, о племенной мести, которая стала жестоко преследоваться, и быть солидарными только с общиной всех мусульман. И было создано арабомусульманское государство, которое превратилось в огромную империю, включив в свой состав обширную территорию — от нынешней Испании и даже юга Франции до Индии — это запад и восток, на севере — это Центральная Азия, Кавказ, Причерноморье.

В некоторых государствах эта групповая солидарность в принципе существует и сегодня, и она вступает в конфликт с современными лояльностями — гражданством, верностью государственному долгу, службой в армии и т. д. Конечно, это противоречие решается в рамках так называемой многоуровневой идентификации, то есть когда человек чувствует себя одновременно принадлежащим к разным солидарным группам. Это касается и этноса, этнической идентификации, когда человек в рамках одного федерального государства, скажем, России, идентифицирует себя, предположим, как татарин и как россиянин, или как дагестанец или аварец и одновременно — как россиянин. Как мы знаем, это все тоже не так просто, но тем не менее эта многоступенчатая, многоуровневая идентичность и, соответственно, лояльность позволяют преодолевать те противоречия, которые заложены в самой природе существования общества. Напряженность возникает вследствие этих многоуровневых идентичностей, когда общество фрагментировано, когда есть фрагментарность — социальная, этническая, конфессиональная, то есть люди разрознены. И они могут объединяться как с помощью каких-то архаичных форм — это может быть и племя, и религиозная секта, так и с помощью современных — вроде политической партии. Политическая партия может объединить людей разных идентичностей, но не всегда они считают свою верность партийным ценностям самой важной.

В конфликтологии в рамках определения идентичности существует теория человеческих потребностей. То есть в конечном счете мы живем для того чтобы удовлетворять свои потребности в той или иной форме. Они носят разнообразный характер: есть потребности духовного свойства, есть — материального. В истории так происходит, что на одних этапах развития общества превалируют, начинают выходить на первое место материальные потребности, происходит всплеск конъюмеризма, а на других этапах возникают идеалистические представления о том, что нужно человеку. Одни люди больше ценят свобо-

ду, другие — духовность, третьи — хорошую еду или выпивку, иные жизненные удовольствия. Так, по теории человеческих потребностей выделяется три уровня единиц, которые имеют отношение к конфликту, — это сами потребности, ценности и интересы.

Если говорить о потребностях, то это прежде всего такие, которые обеспечивают выживание людей. Мы не сможем выжить, если, например, не будет обеспечен доступ к воде. Может быть, для нас, живущих в Санкт-Петербурге и Москве, проблема воды остро не стоит: вода течет из крана, мы можем пить, мыться — у нас ограничений нет. Или, в крайнем случае, можно пойти купить бутылку воды, на воду деньги есть всегда. Мы забываем о том, что для огромной части населения земного шара доступ к воде является сложнейшей проблемой. По данным ООН, число людей, которые не имеют возможности пить нормальную питьевую воду, превышает миллиард. Поэтому доступ к водным ресурсам сегодня может стать источником конфликтов. У нас есть Байкал — огромный резервуар питьевой воды, но мы свою воду не ценим, загрязняем ее, а на берег озера страшно смотреть — сплошной мусор. Мы сами на 80 % состоим из воды, поэтому без нее не выживем. Этот стратегический ресурс, может быть, более важен, чем все остальные, и всегда будет иметь ценность, потому что его сложно возобновлять.

Правда, сегодня развиваются технологии опреснения воды. Раньше они были очень дорогими, сегодня дешевеют. На Ближнем Востоке, где мне приходится часто бывать, есть целые государства, которые вообще не имеют водных ресурсов: в частности, некоторые богатые государства Аравии, включая Кувейт, Объединенные Арабские Эмираты. Они обеспечивают свои потребности за счет опреснения. Например, правитель Объединенных Арабских Эмиратов шейх Заид в свое время на маленьком островке в океане устроил зоопарк: завез туда разных животных из африканских саванн — зебр, жирафов, антилоп. А на островке ничего, кроме песка, не было. Шейх мог распоряжаться огромными ресурсами и имел возможность на несколько километров от опреснительного завода, который находился на континенте, по дну океана протянуть трубу, откуда на остров ежедневно попадает пресная вода. Там растут деревья, кустарники, цветы, гуляют животные, которые хорошо питаются, имеют возможность пить воду, туда ездят туристы на лодках. Трудно представить, во сколько обходится это маленькое удовольствие.

Вообще Объединенные Арабские Эмираты — это государство, где очень много растительности, там все в зелени. В Москве, к сожалению, из-за строительства домов вырубается много деревьев, и это очень печально. А там на нефтяные деньги опресняется вода, озеленяются территории, выращиваются сады, пальмы. Невозможно представить себе, что всего 40 лет назад там была пустыня, а на добыче нефти жители создали это чудо. Всем этим я хочу сказать, что вода в тех регионах, где с доступом к ней туго, является источником конфликтов: например, на Ближнем Востоке, в Южной Азии, Африке, между Индией и Китаем и др. Есть проблема даже у нас на Дальнем Востоке в связи с тем, что периодически происходят выбросы токсических веществ из предприятий Китая в Амур. И я думаю, что проблема водных ресурсов будет оставаться очень острой, и даже резкое удешевление опреснительных технологий все равно не заменит источники настоящей, здоровой, хорошей пресной воды, которых не так уж много.

Кроме воды, которая нам необходима, у нас есть потребность в пище. Простая, казалось бы, вещь, потому что сегодня человечество вроде бы может себя обеспечивать продуктами питания. Но тем не менее хорошо известно, что есть множество государств, где люди недоедают, и помощь международная оказывается, но ее все равно не хватает. Огромное количество детей в мире страдают от недоедания, умирают от дистрофии. Есть такое понятие — золотой миллиард. Население земного шара приближается к 7 млрд. Из них миллиард, сейчас уже больше, — это люди, которые могут себе позволить все. Это, конечно, не самые сверхбогатые люди, но те, которые не имеют недостатка в пище, воде, передвижении, средствах транспорта, жилье и т. д. Но наряду с золотым миллиардом, в основном жителями развитых стран, есть и голодный миллиард — люди, которые всего этого в необходимом количестве не имеют. И, наконец, посередине есть разные пограничные категории между этими двумя миллиардами. Вот вам еще источник конфликтов — это неравенство, которое существует в мире, поэтому удовлетворение потребности в пище — это очень важно.

Кстати сказать, у нас среди специалистов ведутся дебаты о том, кем вообще Россия может быть для мира, каково ее будущее? Вы знаете, мы глубоко убеждены в том, что мы очень креативны, и это, наверное, правда. Я надеюсь, ваше поколение будет более креативным. Наша креативность состоит в том, что мы способны создавать

высокие технологии. Но мы их не всегда можем превратить в продукты, здесь у нас пока плохо дело обстоит. Мы можем придумывать гениальные изобретения, вырабатывать замечательные идеи, но не всегда все это у нас превращается в какие-то прикладные результаты. И поэтому очень часто наши изобретения утекают на Запад и там становятся товарами, продуктами. Хорошо известно о том, как востребованы наши программисты, другие специалисты на Западе. Точно так же сегодня востребованы китайские, индийские специалисты. В Силиконовой долине США программисты — это в основном индийцы, китайцы, русские, представители других государств. Объясняется это тем, что сами коренные американцы, англосаксы не очень-то любят точные науки.

Когда я работал в одном из довольно престижных американских университетов, в Беркли, то провел такое наблюдение: когда проходишь мимо корпусов (а там стены в основном стеклянные) и видишь в аудитории лица людей с Дальнего Востока — в основном китайцев, корейцев, то ясно, что это химический или математический факультет. Подавляющее большинство студентов — оттуда, и они блестяще учатся, добиваются хороших результатов. А если в аудитории сидят англосаксы, то, скорее всего, это гуманитарный факультет, так как эта часть населения больше «уважает» гуманитарные науки.

Немалая часть отечественных специалистов, которые ведут дебаты о будущем нашей страны, видят его в том, что мы будем всемирной мастерской высоких технологий, изобретений. Китай, например, — всемирная мастерская товаров, которая сегодня одевает и обувает весь мир. Китайские товары, как вы знаете, заполнили все страны мира, им противостоять очень трудно. Вопрос только в том, сколь долго они смогут быть так конкурентоспособны за счет прежде всего избытка дешевой рабочей силы и фантастической трудовой этики, чего нет у других. Потому что работать по много часов в день за маленькую зарплату без выходных не каждая нация способна, даже если есть импульс, мотивация. Китайцы также очень хорошо умеют копировать и воссоздавать чужие технологические достижения. Скажем, сегодня за счет своей огромной успешной диаспоры они добиваются уникальных результатов, вроде создания суперкомпьютера, который, как они говорят, превосходит американский. А мы давно охотимся за таким компьютером, у нас его пока нет, и американцы нам его не продавали. Значит, встает вопрос о том, что Россия будет

кузницей таких прорывных идей, которые мы сможем реализовать на рынке и, может быть, будем сами превращать в промышленные достижения, продукцию.

Есть и другие специалисты, в частности многие мои коллеги, которые считают, что наше главное преимущество — это обладание уникальными земельными и водными ресурсами, поэтому мы можем быть главным производителем продовольствия — Россия может кормить человечество. Если мы научимся правильно эту землю использовать, нормально на ней работать, то теоретически можно представить, что это так и будет, потому что, скажем, те же Индия и Китай сегодня уже испытывают некоторый дефицит продовольствия. Может быть, возникнут новые технологии, которые позволят создать искусственные способы выращивания, например, пшеницы без земли, но пока этого нет, нужны земля, вода, гумус, плодородная почва, и этого у нас пока в избытке. Да, есть такая стратегия превращения страны в кузницу продовольствия, наверное, теоретически это возможно. И даже наши сложные погодные условия, может быть, этому не помеха. Конечно, нам с климатом не очень повезло, но есть северные государства типа Швеции, которые добиваются очень высокой урожайности в подобных климатических условиях.

Это то, что касается базовых потребностей, которые необходимы для выживания. Сегодня появляются новые технологии, которые нам не всегда нравятся, скажем, генетически модифицированные продукты, и еще неизвестно, как они скажутся на людях, и прочие искусственные вещи, синтетические продукты — все это, конечно, пока не очень приятно, но тем не менее мы должны этим располагать. Есть и другие потребности, которые нужны для выживания и нормального воспроизводства населения, и доступ к удовлетворению этих потребностей — важнейшее условие для того чтобы избежать конфликтов. Потому что не у всех людей равный доступ.

Теперь, что такое интерес? Интерес — это то, что имеют и отдельные люди, и различные группы в широком смысле слова. Ну, например, это такие коллективные интересы, как безопасность. Мы же хотим жить безопасно, чтобы нам было обеспечено сохранение здоровья, чтобы нас никто не убил, нам никто не угрожал — это касается и коллектива, и государства, и индивидуума — человека. Мы хотим, чтобы не было войны, преступности, посягательства на жизнь человека, его имущество, жизнь и здоровье его близких. Есть определенные инте-

рессы, которые касаются и социальных проблем, связанных с охраной прав, труда, с возможностями получения работы и т. д. И здесь встает вопрос о том, как можно добиться социального компромисса, чтобы все эти интересы были обеспечены. Необходим именно социальный компромисс, ведь всем обеспечить равные условия невозможно. А для того чтобы обеспечить безопасность, государство должно тратить определенные ресурсы, иметь армию, защищать границы, вести борьбу с преступностью и другими угрозами, наркоманией, скажем. И есть интересы, пограничные с этими интересами, то есть нужно охранять границы государства от различных посягательств.

Наконец, что такое ценности? Ценности — это те базовые принципы, элементы культуры, бытовые нормы, которым мы привержены. И каждая этническая группа, каждая группа населения им привержена. Поэтому есть понятие культурного диссонанса, с которым, наверное, многие из вас знакомы, когда представители различных национальностей, государств, этнических групп встречаются, но часто не понимают друг друга из-за того, что есть диссонанс в этих ценностях. На диссонансе ценностей отчасти и основаны те противоречия, которые мы сегодня видим в нашем обществе. Я уже говорил о событиях на Манежной площади, о том, что у нас, к сожалению, есть проблемы с мигрантами, которые приезжают в центральные районы и, в частности, в Москву. Это связано с тем, что не совпадают некоторые ценностные нормы. Люди, приезжающие сюда, не всегда понимают, как надо себя вести, неодобрительно относятся к тем нормам, которых придерживается коренное население, и возникает искаженное представление о ценностях, существующих в этом обществе. Например, люди, приезжающие из мусульманского мира, относятся, скажем, к тому, как должна вести себя девушка или женщина, иначе, чем мы. Возникают непонимание, неуважение. Соответственно, происходит отторжение со стороны коренного населения, которое тоже не принимает некоторых вещей, появляющихся вместе с мигрантами.

Кстати, могу привести примеры, которые касаются несовпадения ценностей между различными поколениями. Это часто превращается еще и в поколенческий конфликт из-за разногласий между различными поколениями одной и той же этнической группы. Это тоже влияет на конфликтную ситуацию. А культурные коды, трансляция культурных ценностей — совершенно разные у разных народов, этнических групп. Скажем, близкий нам пример — способы общения

преподавателя и студента в разных государствах. Несмотря на близость образовательных систем, эти способы разные. Даже внутри одного государства, например в Соединенных Штатах Америки. В университетах Восточного побережья — Бостоне, Массачусетсе, Нью-Йорке — обстановка более консервативная, и студенты ведут себя иначе — они одеты более строго, к ним предъявляются более жесткие требования в плане поведения, дисциплины на занятиях и самого характера общения преподавателя и студента. Сама атмосфера достаточно консервативная и в смысле задавания вопросов, общения преподавателей, преподавания вообще. Но тем не менее есть определенный уровень свободы. Если сравнить это, скажем, с японской системой, где присутствует определенный культ особого уважения старших, беспрекословного подчинения старшим, то в Японии студенты менее свободны. Они постесняются задать вопрос, потому что то, что говорит преподаватель, как правило, безусловная истина.

А если посмотреть на западное побережье США — Калифорнию, где мне приходилось работать, там более либеральная система, и надо привыкать к другому способу поведения. Студенты могут свободно заходить, уходить, но они, правда, этим не злоупотребляют, потому что когда люди платят деньги, они считают, что должны получить все то, что им поможет потом конкурентно бороться за место в жизни. Там проблем с вопросами не существует — они из тебя вытянут все, что ты знаешь. Преподавание они рассматривают как товар: ты приходишь, они тебе платят за это деньги и получают то, что считают нужным. Кстати, американский подход к студентам связан с конкурентностью, с тем, что каждый студент смотрит на другого как на конкурента уже с первого года обучения. Поэтому наши иногда удивляются, почему они не списывают друг у друга. Потому что если студенты рядом сидят, они уже думают, что через три года, возможно, они будут конкурировать, подавать заявку на вакансию в одну и ту же компанию. И каждому важно, чтобы победил именно он, а не его сосед. Поэтому даже вопроса не возникает, почему они не дают друг другу списывать.

То же самое касается и разговоров между собой. Американские студенты не разговаривают друг с другом, потому что они пришли покупать товары, а не просто учиться. Студент либо не будет учиться вообще, либо будет учиться и вытягивать из этого все, что возможно. А с точки зрения самой системы калифорнийские студенты в том же, скажем, Беркли совершенно иначе одеты. Они могут прийти во

вьетнамках, слушать и одновременно обедать, пить чай или еще что-нибудь. Поэтому разная культура, разные культурные коды могут в определенных условиях создавать маленькие конфликты, демонстрирующие, что все общества разные. Даже в рамках одного развитого, модернизированного общества люди относятся к своим ценностям по-разному. Есть их общая часть и есть части противоречащие.

Люди должны понимать, что эти ценности разные. Если бы я приехал туда и начал свое преподавание с требования от студентов заходить в зал после меня, как у нас принято, то я бы вступил с ними в конфликт. Если я принимаю их методику, способ общения, то все будет хорошо. Если студент опоздал, это его личное дело, мы с ним разберемся на экзамене, а делать ему замечание я ни в коем случае не буду. Если он встал и ушел, значит, это ему очень нужно. Если он сидит и ест, потому что не успел и ему хочется, пусть ест на здоровье. Но со всем остальным полный порядок.

Опять же вопрос культурных ценностей, культурных норм может быть источником непонимания. Я привел наиболее близкий вам пример. Повторюсь: разная трудовая этика, разное отношение к труду или к порядку со стороны китайцев, европейцев и других народов могут вызывать неприязнь, напряженность и в конечном счете порождать конфликты. Даже в рамках той же Европы и Евросоюза есть государства и нации, которые в соответствии со своими ценностями относятся к порядку и к отношениям друг с другом так, что резко противоречат другим государствам. Скажем, в Скандинавии практически нет коррупции, она минимизирована, потому что жители создали себе такой порядок и свято его соблюдают. И вообще они с детства воспитывают уважение к труду. А в странах южной Европы, к примеру, в Греции, на юге Италии, такого нет. Там другое отношение к коррупции, другое отношение к самому труду — более либеральное, спокойное. Поэтому проблема ценностей в теории человеческих потребностей имеет непосредственное отношение к этнической конфликтологии.

Приведу еще один маленький пример, как одно поколение доживает до того, когда появляются другие культурные нормы, и как к ним тяжело приспособливаться. В Японии женщины раньше носили кимоно и специальную обувь на высокой подошве, еще 20 лет назад они так ходили, а сейчас очень редко можно встретить бабушек в кимоно. Японская женщина, видя мужчину или вообще чужого человека, кланяется (вы знаете, что японцы кланяются, а женщины в два раза чаще).

И вот культурологи заметили такой факт, что когда эти японские бабушки начали пользоваться банкоматами, они подходили к ним и кланялись, потому что это существа, которые дают тебе деньги, и к ним надо относиться с почтением. Поэтому такой культурный диссонанс имеет большое значение.

Культурный диссонанс можно рассмотреть на примере дресс-кода — того, как люди одеваются. Скажем, женщина-мусульманка, которая носит головной платок — хиджаб, сегодня в силу определенных коннотаций у значительной части населения Центральной России иногда вызывает неправильную реакцию. Хотя было время, когда все русские женщины покрывали голову, и это считалось нормальным. Ничего плохого в этом нет. Надо понимать, что мы — люди из разных культур. А с точки зрения человека, который привык жить в обществе, где голова женщины всегда покрыта, раздражающим моментом является то, как одеты наши женщины или девушки. Разница культурных ценностей проявляется, в частности, и в этом, иногда приводя к определенным конфликтам. Вы знаете, что в некоторых странах Европы головной платок запрещен в государственных учреждениях и учебных заведениях: во Франции, скажем, потому что хиджаб считается символом принадлежности к определенной конфессиональной группе, и его ношение несовместимо со светским характером государства. Государственная система Франции — лаицизм, или строгий секуляризм, отделение церкви, религии от государства. Поэтому все, что имеет отношение к религии, не должно демонстрироваться. И всякое разделение между людьми на религиозной основе не должно присутствовать в государственной жизни. Введение такого закона вызвало массовые демонстрации недовольных, но тем не менее они были погашены достижением договоренности.

А сегодня уже в некоторых европейских государствах ведется борьба не с хиджабами, а с никабами — головными уборами, полностью закрывающими лицо женщины, имеющими только прорези для глаз. В результате такой глубокой исламизации значительная часть женского населения иммигрантов в Европе начинает носить никаб. Это вызывает проблемы в тех случаях, когда нужна идентификация женщины. Скажем, странно себе представить женщину, ведущую автомобиль с лицом, закрытым платком с двумя прорезями. Некоторые считают, что это нарушает требования безопасности и можно попасть в аварию быстрее. Есть проблема с фотографиями, с тем, как иденти-

фицировать человека по паспорту или вообще увидеть, кто перед тобой. В некоторых странах Востока, например, в Йемене, были случаи, когда террористы маскировались под женщин и попадали в те места, где они хотели совершить теракт. А полицейские-мужчины или представители сил безопасности не имели возможности их досмотреть. Если полицейский начнет проверять женщину, его просто могут там зарезать, потому что это величайшее оскорбление с точки зрения тех ценностных норм, которые там существуют. Поэтому государство вынуждено было создать специальные отряды полиции, состоящие из женщин, которые могут обыскивать женщин в никабах. Можно привести множество примеров, показывающих, что культурные различия должны быть адаптированы соответствующим образом, чтобы не вызывать определенных противоречий.

— *Уважаемый Виталий Вячеславович, хотелось бы узнать, как Вы относитесь к деятельности «Викиликса»? (вопрос из зала)*

— Вы знаете, это случай, конечно, беспрецедентный, потому что ничего подобного не было. Здесь вступают в противоречия, на мой взгляд, две ценности. С одной стороны, такая ценность, как свобода доступа к информации, получения информации, ее циркуляции, распространения. Это, безусловно, величайшая ценность нынешнего информационного общества, которая является незыблемой. И с точки зрения этой нормы Ассанж ничего незаконного не осуществил: он получил информацию и поделился со всеми. С другой стороны — секретная информация, которая защищается определенным образом и распространение которой является нарушением конкретного закона.

Я в декабре 2010 года присутствовал на одной конференции в Международном институте стратегических исследований в Лондоне, где выступала госпожа Хиллари Клинтон, госсекретарь Соединенных Штатов. Там присутствовали люди высокого уровня. Ей задали вопрос насчет «Викиликса», и она сказала очень интересную вещь, как это произошло, чего я до этого не слышал. Вы знаете, что каждое ведомство имеет свою систему засекречивания информации. В любом посольстве есть так называемые референтуры, где шифруются телеграммы, посылаемые из посольства в Центр, и расшифровываются сообщения, полученные из Центра. Эти тексты становятся секретными документами. И в принципе доступ к этим документам имеет

определенная небольшая группа людей. В данном случае посол прочитал документ и на этом дело закончил, а если он решил, что с этим должен ознакомиться еще кто-то, тот человек тоже имеет доступ к документу. То же самое происходит и в Центре.

Так вот, как сказала госпожа Клинтон, они решили, что госдепартамент не может на 100 % обеспечить надежность передачи информации и ее охраны, потому что у американцев существует гораздо более развитая, чем в других странах, система обмена информацией, циркулирования между ведомствами и т. д. И они решили, что передача зашифрованной информации из посольства будет идти по каналам Министерства обороны. Вы понимаете, что у Министерства обороны есть свои представительства, военные атташаты, зашифрованная переписка, которая идет по их каналам. И госдепартамент решил передавать всю свою информацию через сеть, которая контролируется системой обороны. Именно там и произошла утечка, это был человеческий фактор. То есть сотрудник этой системы регулярно брал эти секретные документы и копировал. Потом он их передал «Викиликсу». С точки зрения американцев было совершено должностное преступление, государственная измена со стороны военнослужащего, который украл документы госдепартамента с грифом «Совершенно секретно» из системы Министерства обороны и передал их журналистам. И он должен быть наказан по законам государства. А вот об ответственности и правомерности действий Ассанжа здесь можно поставить большой вопрос.

С одной стороны, основатель сайта «Викиликс» ничего плохого не сделал: он получил документы от человека, который ему их передал, но не обязан был соблюдать их секретность, потому что он под этим не подписывался, и вообще он австралиец, который не обязан соблюдать законы американского государства. С другой стороны, он участвовал в распространении совершенно секретных документов, и с точки зрения американского закона стал соучастником этого преступления. И вот здесь происходит то, о чем я говорил: несостыкованность норм, ценностей, интересов, а несовпадение интересов вызывает международную проблему. Американцы хотят Ассанжа судить у себя, и даже ходят слухи, что есть люди, которые считают, что он достоин смертной казни по американским законам. Американцы сейчас пересматривают систему охраны информации и, как сказала госпожа Клинтон, передача телеграмм Госдепа через Министерство обороны закрыта,

они будут сами это делать. Будет ограничена система обмена информацией между различными ведомствами и вообще повышен уровень секретности во всей американской государственной системе.

В то же время в мире возникло большое движение в защиту Ассанжа как символа свободы обмена информацией — того, за что все сегодня выступают. Я думаю, что эта сегодня проблема трудно решается. Должен быть найден какой-то компромисс. Утечки сейчас продолжают и вызывают серьезные осложнения в международной жизни. Ведь существует определенный уровень конфиденциальности в отношениях между дипломатическими представителями и главами государств. Представьте: приходит посол Соединенных Штатов Америки к главе государства — например, Саудовской Аравии, как было в «Викиликсе», и король говорит, что они были бы заинтересованы в том, чтобы американцы нанесли удар по Ирану в целях предотвращения получения Ираном ядерной бомбы. Король знает, что посол напишет зашифрованную телеграмму, которая придет в госдепартамент США; ее прочитает госсекретарь и, может быть, заместитель госсекретаря, который занимается этим вопросом; доложит президенту; и потом она будет закрыта в шкаф, доступ к которому не может быть открыт раньше, чем, скажем, через 100 лет.

Такая информация есть везде. И есть совершенно секретные материалы, доступ к которым вообще никогда никому не позволен, кроме главы государства. В советское время была высшая категория секретности — гриф «Совершенно секретно — особая папка». В этой особой папке лежал, например, договор Молотова–Риббентропа, и российское руководство поначалу отрицало факт существования такого договора. Как вы знаете, только позже из этой особой папки он был изъят и стал достоянием общественности. А так по закону, кроме Горбачева, его никто читать не мог, он лежал в отдельном сейфе.

Так вот, представьте себе, что глава государства говорит послу то, что будут знать четыре-пять человек, которые дали определенную подписку. Если этот посол где-то рот откроет, его посадят, как любого человека, который имеет доступ к секретной информации. Поэтому глава государства может свободно говорить — на этом построена вся международная жизнь, вся дипломатия. А теперь что получается? Что посол приходит, а глава государства боится, что завтра появится другой Ассанж. Это сильный удар по нормальной системе функционирования всей международной жизни, а, как говорится, дипломатическая

работа состоит в том, что человек должен правильно врать в интересах государства. И, соответственно, эта система начинает рушиться, потому что нет доверия. Сегодня руководители государств, должностные лица начинают бояться того, что может произойти утечка. Нет доверия. Этот кризис будет преодолен через несколько лет, но пока он еще очень хорошо чувствуется. Кроме этого, «Викиликс» открыл очень неприятную для американцев главу: это очень резкие, неприятные высказывания о многих мировых лидерах, должностных лицах. Естественно, послы иногда пишут такие вещи: дают оценки лидеру государства со всеми его слабостями или описывают свои личные впечатления.

Я вам расскажу интересный факт из советского времени. Известен такой человек — Иван Михайлович Майский, который во время войны был послом в Англии и встречался с английскими лидерами. Это было сталинское время, очень жесткое, как вы понимаете, когда люди всего боялись, да еще и война. И, как полагается по правилам дипломатии и любой другой работы подобных внешнеполитических ведомств, посол приходит, пишет телеграмму о своей беседе, например, с премьер-министром Энтони Иденом, текст которой шифруется шифровальщиком (а это человек, который тоже находится под особой защитой) и затем уничтожается. И этот человек, дипломат, не имеет права этот текст где-то еще воспроизводить. А Майский сохранял записи, вел дневники, что в сталинские времена каралось — сами догадываетесь как. И он собрал огромное количество дневников о своих встречах с лидерами, которые привез в Москву.

И потом произошла утечка: кто-то узнал, что у него есть такие дневники, и предупредил, что это может кончиться плохо: расстаться с жизнью можно было в пять минут. Он быстро сориентировался: упаковал свои записи и дневники, привез их в Кремль и передал помощнику Сталина Поскребышеву. В сопроводительном письме Иосифу Виссарионовичу Майский написал, что собирал записи для того чтобы сделать их достоянием товарища Сталина, который, может быть, прочитал бы то, что до него не доходило в телеграммах. Как рассказывают, никаких проблем у Майского после этого, к счастью, не возникло. Он потом ушел из дипломатической системы, стал академиком, ученым-историком. Записи были положены в сейфы, где их никто не мог видеть, и они много лет там хранились. И вот уже в наше время из этих сейфов их достали и постепенно публикуют. Это очень

интересные документы эпохи, некоторый аналог «Викиликса» в другом варианте. Так что это происходило даже в сталинское время.

Поэтому, чтобы сегодня вопрос о «Викиликсе» уже закрыть раз и навсегда, я считаю, что здесь есть определенное противоречие между разными ценностями, как я уже говорил. С одной стороны, Ассанж — человек, которого можно поддержать за смелость, можно даже восхищаться его смелостью, но нужно видеть, по-моему, и другую сторону его деятельности — это то, что она нанесла определенный ущерб всей системе международных отношений, дипломатической деятельности государств. И это, в общем, заставит очень многих чувствовать себя дискомфортно.

— *Виталий Вячеславович, было бы интересно узнать Ваше мнение по поводу суфизма. Я так понимаю, суфизм — это раздел ислама. Скажите, пожалуйста, в каких странах в настоящее время сохранилось это религиозное течение?* (вопрос из зала)

— Это, конечно, уже особый вопрос, может быть, выходящий за рамки конфликтов, но я с удовольствием вам отвечу. Значит, что такое ислам и вообще что такое монотеистическая религия? Вы знаете, что в мире есть три большие монотеистические религии: христианство, ислам, иудаизм. Монотеизм — это вера в единого Бога. В основе лежит идея о том, что есть такое трансцендентное, то есть находящееся за пределами нашего мира существо, абсолют. Это что-то, что мы не можем вообразить, что не имеет телесной оболочки, места. Это какая-то субстанция, которая породила этот мир и управляет им. Ислам является наиболее жесткой религией в плане монотеизма, то есть он предполагает, что человек должен верить только в Бога, в Аллаха, как это звучит по-арабски, в его всемогущество, полностью полагаться на его волю, благодарить за все, что он получает в жизни, только его, Аллаха.

Отличие ислама от христианства состоит в том, что в исламе нет посредника между Богом и людьми. Имамы, муфтии и другие служители культа в исламе, в отличие от наших священников (у нас церковь — это тело Христово), не посредники в отношениях человека и Бога, как у нас в христианстве, а просто люди, такие же, как все остальные, которые просто помогают мусульманам совершать богослужение. И то же самое касается пророка в исламе. Мухаммед —

пророк ислама — является таким же человеком, как и все остальные, а не богочеловеком, как Иисус у нас в православии и других толках христианства.

И вот этот жесткий монотеизм ислама вступил в некоторые противоречия с теми старыми верованиями, которые были на территории, где распространился ислам. И вхождение этих старых элементов других верований вызвало сначала появление традиции аскетизма, которого в исламе, в отличие от христианства, вначале не было, никто не призывал людей быть аскетами и в чем-то себя ограничивать. И вот прообраз суфиев поначалу — это люди, так называемые захиды, которые призывали других людей к аскетизму, к тому, чтобы себя ограничивать: отказываться от каких-то удовольствий, ограничивать себя в каких-то жизненных потребностях, все время молиться, думать о Боге. Вот эти люди чем-то были похожи на монахов в христианстве: они ходили в более чем скромной одежде, в очень простых нарядах, которые не менялись. Вы знаете, точно так же поступали православные монахи, которые носили одежду, не сменяя, до того момента, пока она не износится от ветра и грязи. При этом никаких гигиенических актов они не совершали, практически не мылись.

Вот это появилось в исламе. Эти люди, естественно, целиком предавались служению Богу, молились многократно. И постепенно появился такой культ уважения к этим людям, как в христианстве. Их стали уважать, в них стали видеть людей, приближенных к Богу. Их даже стали называть по-арабски «вали» — это значит человек, близкий к Аллаху, приближенный Аллаху. То есть появилось течение, противоречащее идее монотеизма, фактически этот человек более близок к Богу, чем простой верующий. И вот суфизм родился из представления, что человек может добиться особой близости к Богу путем самоотречения от жизни, сосредоточения на молитве, аскетизме, любви к Богу, боязни Бога. Возникла концепция ценностей, которая постепенно выросла в идею «тарика». Эта идея предполагала, что человек, которого стали называть суфий (это слово, возможно, произошло от арабского «суф», что значит «шерсть», потому что человек носил грубую шерстяную власяницу, одеяние, которое он не снимал), проходит определенный путь, с помощью которого он может приблизиться к Богу, даже увидеть, познать его. И на этом пути он определяет некоторые стоянки, так называемые макамы. И вот эти стоянки символизировали собой состояния, к которым приводит себя человек. Это состояние, скажем,

страха перед Богом, или любви к Богу, или покаяния и т. д. И такой нравственный путь суфий проходил поэтапно. Это, повторяю, идея мистического объединения с Аллахом, с Богом, когда вы становитесь ближе, чем обычные люди.

Постепенно эти люди — суфии — стали образовывать определенные союзы, ордена и даже жить в специальных местах, общежитиях. И со временем появились суфийские ордена, которые получили большое распространение по всему исламскому миру. Самые крайние формы суфизма состояли в том, что человек объявлял о том, что он вообрал в себя часть божественной сущности. Он как бы увидел Бога, лицезрел его, объединился с ним. И за это строгие монотеисты таких людей наказывали, даже казнили. Многие сознательно шли на смерть. Был такой знаменитый арабо-персидский мистик Аль-Халладж, которого казнили. Он кричал перед смертью: «Я Истинный», то есть «я — Бог». Он считал, что достиг единения с Богом. Со временем эти суфийские ордена, как определенная форма организации жизни, распространились по всему миру.

У каждого суфия есть наставник, шейх, у которого есть ученики, свято за ним следующие и во всем ему подчиняющиеся. Со временем, когда шейхи суфийских орденов умирали, их хоронили, и люди стали совершать поклонения этим могилам шейхов. Что для строгих монотеистов неприемлемо, потому что человек не должен молиться другому человеку и боготворить его, он должен молиться только Богу. Строгий монотеист считает, что это нарушение, потому что этот человек не может быть святым (их стали считать святыми, теми самыми приближенными к Богу), и ему поклоняться нельзя, и тем более чего-то у него просить, посещать эти могилы, чтобы получать благословение.

Если мы посмотрим на сегодняшний мир, то увидим, что на Северном Кавказе есть такие ордена, как накшбандийя и кадирийя (по именам их основателей). Вы по телевидению, наверное, видели, как по кругу бегают люди и кричат «Аллаху Акбар» или что-то подобное. Это так называемый зикр — обряд поминания Аллаха, когда человек в течение многих часов может повторять или имя Бога, или какие-то формулы, или песнопения и тем самым доводить себя до определенного состояния. И кроме этого, есть мавзолеи, к которым совершаются так называемые зияраты, то есть посещения в определенные дни, когда мусульмане просят святых шейхов помочь в чем-то, решить проблемы, женщинам успешно родить ребенка и т. д. И эти суфийские

ордена распространены по всему мусульманскому миру, они проповедают суфийские идеи и совершают суфийские ритуалы. А ваххабиты, которые приходят из-за рубежа, выступают против суфизма с позиции так называемого чистого ислама, с тем чтобы отказаться от этих ритуалов. Они даже готовы разрушить мавзолеи святых с большими цветными куполами, чтобы заставить людей отказаться от поклонения другим людям, что в строгом монотеизме неприемлемо.

Надеюсь, я на ваш вопрос хотя бы коротко ответил. На этом все. Большое спасибо за внимание. Успехов вам!

20 января 2011 года

Мы продолжаем разговор об этнополитических конфликтах. Каким образом этнополитический конфликт сопряжен с этничностью? Проблема этничности непростая, существует много споров о том, что это такое. Этнические, национальные проблемы — одни из самых сложных в социальных науках, бытовом дискурсе вообще, в практической жизни. Этничность можно определять по-разному. В связи с темой лекции необходимо ответить на вопрос: почему, как и с какими результатами этнические группы конфликтуют между собой, и как это связано с политикой?

Этничность, к примеру, можно определить как форму социальной организации культурных различий. Культурные различия предполагают, что есть разные культуры, культурные коды, ценности, интересы и одинаковые потребности, из которых исходят все люди (прежде всего потребность в групповой солидарности, в объединении людей в коллективы, основанном на солидарности). Культурные различия между людьми, группами организуются определенным образом, и именно это именуется этничностью.

Существует много подходов к пониманию проблемы этничности. Один из них — примордиалистский подход. Теория примордиализма предполагает, что этнические признаки и вообще сама этничность прочно укоренены в человеке, они неизменны. Этничность дана от рождения, это объективная данность, от которой нельзя отказаться. Она связана с языком и религией. Например, мы говорим на определенном языке. Мыслящий человек, воспитанный в русскоязычной среде, говорит на русском языке и думает на нем. Это с раннего возраста предопределяет черту нашего культурного кода и нашу этниче-

скую идентичность. Человек с детства погружен в определенную религиозную среду. Даже если человек — атеист, неверующий, он живет в определенной культурной среде, что накладывает свой отпечаток. Женщина в мусульманском мире должна надевать платок на голову, и она к этому привыкает, потому что живет в этой культуре. Как считают примордиалисты, это признак принадлежности к определенной этнической группе.

Существуют определенные культурно-бытовые традиции, образ жизни, образ мыслей. Японские бабушки, как мне рассказывали, поначалу кланялись банкомату, потому что привыкли так приветствовать любое существо. Это определение этничности как чего-то биологического. Примордиалисты полагают, что этничность может модифицироваться, меняться. Например, билингвы в силу жизненных обстоятельств пользуются двумя языками и практически забывают родной язык. Наши соотечественники, живущие за рубежом, достаточно быстро приобретают акцент.

Знаменитый разведчик-нелегал Михаил Мукасей много лет проработал за рубежом. Он скончался в 2008 году в возрасте 101 года. Его сын, известный кинооператор Анатолий Мукасей, вспоминал, что когда его родители вернулись в Россию, отец не мог свободно говорить на русском языке. Он, русский, работая за границей, заставлял себя говорить и думать на иностранном языке, а когда через много лет вернулся на Родину, с трудом адаптировался к русскому языку. Кстати, чтобы определить, какой язык для билингвов является родным, следует посмотреть, на каком языке человек считает, — всегда на том языке, который для него является основным.

Примордиалистский подход основан на биологическом понимании этничности. Вообще в науке существует такой подход к человеку, национальным отношениям, который базируется на биологических основаниях. Знаменитый петербургский ученый, историк Лев Николаевич Гумилев создал теорию пассионарности. Его теория привлекательна, но я ее категорически не принимаю, потому что она основана на том, что у каждой нации якобы есть биологические особенности. Не может быть никаких биологических черт нации, потому что культура создается, а не передается с кровью.

Весьма распространенный, едва ли ни господствующий сегодня подход — конструктивистский. Конструктивистский подход в своем крайнем выражении заключается в том, что этничность конструируется

людьми. Люди ничем не отличаются друг от друга в этническом плане. Различия имеются только во внешности, что обусловлено биологическими особенностями. Существуют естественные признаки, но они более широкие и характерны не для одной этнической группы. Этничность в рамках конструктивистского подхода — это то, чем манипулируют политические элиты. Они создают, конструируют определенную культуру таким образом, чтобы им было выгодно манипулировать людьми. Этнический коллектив в рамках этого конструктивистского понимания действует в интересах элиты, конструирующей этничность.

Среди российских ученых немало людей, которые действуют в рамках ярко выраженной конструктивистской ментальности. Один из крупнейших отечественных ученых-этнографов Валерий Александрович Тишков в своих трудах пишет об этничности в таком ключе, который позволяет нам считать его приверженцем конструктивистского подхода.

Этничность используется как средство политической мобилизации. В результате такой мобилизации этническая группа начинает активно действовать в том случае, когда видит какую-то угрозу для своего существования. Это провоцирует людей на массовые действия, в том числе насильственные. Как правило, конфликты возникают там, где определенные действия одной этнической группы воспринимаются другой как угроза.

Один американский ученый, проанализировавший то, каким образом этнические группы превращаются в конфликтующие, написал: «Этический конфликт проистекает из общей оценки значимости, которую группы придают групповым различиям и которые затем используются в общественных ритуалах признания или отрицания». Этническая солидарность предполагает более высокий уровень сплоченности, чем солидарность, базирующаяся на других принципах. От этничности труднее отказаться, чем от приверженности к определенной политической партии или к профессиональному сообществу. Из одной профессиональной группы достаточно легко можно перейти в другую, из одной этнической группы в другую — не так. Менее значимы группы, связанные с проживанием, региональными кланами, региональными сообществами, общинами. Хотя на Востоке последний фактор достаточно важен.

На Востоке существует многоуровневая идентичность. Для примера возьмем одну из бывших советских республик, расположенных

в Центральной Азии, например Таджикистан. Для нас, обывателей, все, кто приезжает из этой страны, — таджики. На самом деле не все так просто. В Таджикистане есть южные и северные таджики, и они четко различаются (не говоря уж об особых памирцах). Северяне живут, к примеру, в Худжанде, Пенджикенте, а южане — в Курган-Тюбе, Кулябе. Внутри каждой группы, например южной, люди делятся по определенным районам: кулябцы, гармцы, кургантюбинцы. Каждая группа поддерживает свою групповую солидарность. Если возникают проблемы с другим сообществом, то несколько групп внутри сообщества объединяются и отстаивают свои интересы. В рамках каждой группы население, проживающее в определенной местности, образует свою общину. В рамках этой общины выделяется так называемая махалля — квартальная община, где люди также солидарны друг с другом. Дальше происходит разделение на семьи, которые тоже поддерживают солидарность и отстаивают интересы друг друга, когда речь идет о конфликте с другими семьями. То есть на практике представлена многоуровневая солидарность, когда люди выступают вместе, в одном коллективе против другого. Так, в начале 1990-х годов в Таджикистане возник конфликт, который был связан с противоборством региональных элит и привел к гражданской войне.

Известный британский ученый Эрнест Геллнер определял национализм как соединение государства с национальной культурой. Это означает, что государство всегда сопряжено с определенными этническими компонентами, причем национализм, национальная идентичность могут быть основаны на лояльности к государству, этнической группе.

В нашей стране постоянно ведутся споры о том, что такое российский народ. Человек должен быть русским или россиянином? В идеале — и тем и другим. В. А. Тишков выступает с идеей, что путь к преодолению внутренних проблем — это формирование российской идентичности, «российскости», когда люди будут осознанно идентифицировать себя с россиянами. Внутри российского народа есть люди разных этнических групп, что не должно заслонять осознания принадлежности к единому народу. Российская идентичность — путь преодоления критических моментов.

Необходимо также осветить роль религии в этнических конфликтах. Религиозное измерение конфликтов предполагает, что в этнических конфликтах этнический момент соединен с религиозным.

Например, в конфликте в Северной Ирландии между собой враждуют протестанты и католики. Этот конфликт уже перешел в другое измерение — в конфликт между англичанами и ирландцами. Он имеет исторические корни. Религиозный компонент здесь очень важен. В армяно-азербайджанском конфликте его религиозная составляющая тоже достаточно существенна.

В условиях секуляризма (светской системы правления, когда религия отделена от государства, что, в частности, характерно для Европы) внутренние конфликты, как правило, имеют этническую почву. Например, конфликт между говорящими на французском языке валлонами и говорящими на голландском фламандцами в Бельгии. Трудно представить, что в развитой интегрирующейся Европе существует политический кризис, который может привести к распаду такого государства, как Бельгия. Это тем более парадоксально, потому что Брюссель является одним из главных центров европейской интеграции. Кстати, европейцы считают, что если Бельгия распадется, ничего страшного не произойдет, потому что это все равно будет Евросоюз. Тем не менее, показательно, что даже высокий уровень развития, демократия не спасают от этнической неприязни, несовместимости культур, соперничества. Один регион считает, что другой более развит, получает больше денег, имеет более широкий доступ к власти. Проблема — в Брюсселе, который является столицей государства, не входит ни во Фламандский, ни в Валлонский регион, живут в нем представители обеих групп, но исторически он является столицей Фландрии. Это проблема не связана с религией, так как большинство населения там — католики.

Другой пример: конфликт между тамилами и сингальцами в Шри-Ланке — это конфликт между индуистами и буддистами. Как вообще представители индуизма и буддизма, двух мирных религий, способны конфликтовать между собой? Конфликт особенно ожесточенный, если религиозные границы конфликта совпадают с этническими.

Более серьезные различия — между мусульманами и индуистами в Индии. Это индуистское государство, но в этой стране одна из самых крупных в мире мусульманских общин — не меньше 150 млн человек. Благодаря своему демократическому устройству, административному делению на штаты, оптимальному соотношению центральной и местной властей Индии удастся поддерживать мирное сосуществование названных религиозных групп. Но при этом периодически возникают серьезные проблемы, насильственные действия (много случаев, когда

индуисты совершали теракты в мечетях или поджигали их, и случаев, когда местные мусульмане совершали теракты в индуистских храмах, убивали индуистов). То же самое можно сказать о Пакистане, где против небольшого христианского меньшинства люди радикального толка периодически совершают акты насилия.

Недавно подобные акты насилия на религиозной почве имели место в Египте, где проживают 10–13 % христиан. В Египте находится одна из древних православных церквей. Русская православная церковь — по рангу патриархат. Несмотря на то что это самый крупный, самый влиятельный патриархат, он пятый по времени принятия христианства. Четыре наиболее древних патриархата находятся на Ближнем Востоке: первый — Константинопольский патриархат, далее идут Иерусалимский, Антиохийский, Александрийский. У некоторых из них немного последователей, в частности у константинопольского, что не умаляет его значения, под его попечительством находится целый ряд зарубежных церквей.

Сегодня на Ближнем Востоке существует проблема притеснения христиан: на фоне радикализации исламского населения недовольство часто обращено против христиан. Радикальный дух ислама воспринимает христианство как некий отход от идеи монотеизма. Особенно серьезно эта проблема стоит в Ираке, где после американского вторжения произошла радикализация мусульманских общин и был совершен целый ряд серьезных терактов против христиан. Христиане (а их было довольно много) эмигрируют из Ирака. Встает вопрос о том, как помочь христианам. Однако правительства этих стран выступают категорически против вмешательства европейцев во внутренние дела государств под предлогом защиты интересов христиан.

Если посмотреть на внутриюгославские межэтнические конфликты, то там религиозные различия часто заслоняли межэтнические. Например, в Боснии проживает народ, который называют боснийскими мусульманами. Но это бессмыслица, потому что мусульмане — это религиозная группа. На самом деле по происхождению боснийские мусульмане — те же сербы, которых после турецкого завоевания обратили в мусульманство, и они образовали солидарную, сплоченную группу. Несмотря на то что боснийские мусульмане говорят на том же языке, они фактически приобрели свою этническую идентификацию и даже стали одной из государствообразующих этнических групп. Это парадокс.

Сербы и хорваты тоже говорят на одном языке — на сербохорватском. Но хорваты — католики, а сербы — православные. Еще один парадокс — сильный конфликт, существующий между этими народами издавна (особенно остро он встал во время Второй мировой войны и продолжается до сих пор), основан на разъединении людей на религиозной почве.

Религия в создании государства может играть важную роль. В XX веке на религиозной основе были созданы отдельные государства. Для Израиля существенны два фактора — этничность и религия. В Палестине на первый план выходит этническая принадлежность. Арабская Республика Египет — это светская «конструкция». Вторым президентом Египта Гамаль Абдель Насер проповедовал идею арабского национализма, согласно которой все арабы составляют одну нацию, не существует отдельных арабских народов, а есть один большой арабский народ. А для этого необходимо объединение всех арабов. В 1958 году была создана Объединенная Арабская Республика (Египет объединился с Сирией), которая распалась в 1961 году. Причины распада — страны и народы разные, каждый народ создает свою страну, свою идентичность, развивается своим путем.

Можно назвать только две страны Востока — Саудовскую Аравию и Пакистан, которые были созданы исключительно на религиозной основе. Когда в Пакистане происходило освобождение от британского колониализма, появилась идея установления религиозных границ, создания своего политического государства для мусульман. Мухаммад Али Джинна — основатель Пакистана — был человеком светским, не религиозным фанатиком. Он высказал идею создания такого государства. Название страны — Пакистан — искусственное, никакого Пакистана в истории не существовало. В результате раздела Британской Индии страна раскололась на Индию и Пакистан. Мусульмане, расселенные в разных районах Индии, съехались на территорию нынешнего Пакистана и назвали себя мухаджирами (*араб.* переселенец). Мухаджиры были фактически индийцами мусульманского вероисповедания, но они не являлись коренными жителями провинций Пакистана. Среди коренных жителей данных территорий можно назвать пенджабцев, белуджей и др. По идее, государственным языком Пакистана должен был стать пенджабский язык, потому что это язык основной группы людей, живших на этой территории. Но мухаджиры принесли с собой язык урду, который в настоящее время является государственным

языком Пакистана. Этот язык родствен хинди, для обозначения родственных языков хинди и урду используют термин «хиндустаны». Но на письме индийцы используют алфавит деванагари, а пакистанцы — арабскую графику, почерк насталик.

Некоторые индийцы до сих пор считают, что такого государства, как Пакистан, не существует, что он не имеет права на существование. Они говорят: «Пакистан придумали мусульмане, мусульманские лидеры. Они создали искусственное государство». Отношения между этими народами — один из конфликтообразующих факторов. Это не просто противоречия между мусульманами и индуистами, а недопонимание, недоверие, которое основано на политическом расколе, на том, что государство было образовано по принципу принадлежности к одной религии. Но оно, тем не менее, существует.

Следует сказать несколько слов о типологии этнополитических конфликтов. Этнополитические конфликты разные. В основе некоторых конфликтов лежит стремление к отделению, сепаратизм (или сецессеонизм от *лат.* сецессия — отделение). Конфликт в Косово был обусловлен тем, что косовские албанцы хотели отделиться от сербов. Конфликт в Приднестровье — аналогичными причинами. Там в основном проживают русские и украинцы, но они не могут отделиться от Молдовы и присоединиться к России, потому что у нас нет общей границы. Тем не менее конфликт произошел из-за того, что приднестровцы не захотели жить в Молдове.

В сепаратизме выделяется такое отдельное направление, как ирредентизм — стремление части нации, отколотой от основного государства, созданного этой нацией, объединиться с ней (от *итал.* ирреденто — неосвобожденный). Оно появилось во время итальянских войн конца XIX — начала XX века за присоединение находящихся за границами Италии итальянских территорий. Первоначально конфликт в Нагорном Карабахе, где большинство составляли армяне, был вызван тем, что армяне Нагорного Карабаха решили выделиться из Азербайджана и войти в состав Армении. Потом конфликт приобрел другую направленность — Нагорный Карабах заявил о своем стремлении жить независимо, но иметь хорошие связи со своими соотечественниками в Армении. Кстати, азербайджанцы считают, что за этим конфликтом стоит Армения, они не признают Карабах, карабахских армян как конфликтующую сторону и рассматривают этот конфликт как противостояние между Азербайджаном и Арменией. А Армения считает, что

это конфликт прежде всего между Карабахом и Азербайджаном. Вокруг этого существует много споров и дебатов в международной политике, потому что Азербайджан категорически отказывается признать Карабах как конфликтующую сторону, как самостоятельного актора, самостоятельную политическую единицу, потому что признание его как стороны в переговорах означает косвенный намек на то, что эта сторона воспринимается как существующая.

Азербайджан категорически не хочет говорить с Нагорным Карабахом, поскольку если он сделает такой шаг, то тем самым даст понять, что карабахских армян воспринимают как данность, как то, что имеет право на отдельное существование. Азербайджан категорически не хочет этого признавать и рассматривает их как сепаратистов, которые силой захватили власть в этом регионе с помощью Еревана, изгнали оттуда азербайджанское население. Их позиция состоит в том, что эту территорию нужно вернуть.

В политике существует юридическое признание государства, кроме того, есть различные шаги, которые могут интерпретироваться как намеки на признание. Недавно президент России посетил Иорданию и Палестину. Пока наша страна официально не признает существования независимого палестинского государства, потому что нет границ, ведутся постоянные споры, наличествует конфликт. Но тот факт, что глава России совершает государственный визит в Палестину, может интерпретироваться аналитиками, людьми, которые профессионально занимаются политикой и решением конфликтных вопросов, как шаг признания. Если государство вступает в контакт с представителями другого государства, готовится визит, проходит встреча на этой территории, это означает, что мы делаем шаг признания, показываем, что признание возможно. Российский президент приехал в Палестину и позволил интерпретировать это как определенный сигнал Израилю, что надо двигаться дальше и пытаться возобновить мирный процесс. Это важно, потому что палестинцы устали от бессмысленного топтания на месте. Они хотят поставить перед ООН вопрос о признании Палестинского государства в границах до Шестидневной войны, произошедшей 5–10 июня 1967 года. Россия пока не готова к тому, чтобы признать Палестину, но определенное движение в этом направлении наше государство предприняло.

Следующий важный момент — это споры, конфликты, связанные с административным статусом той или иной территории, и основан-

ные на этом требования повышения статуса. В Турции Курдская рабочая партия вела ожесточенную борьбу против власти, ставила вопрос о создании курдской автономии. То же самое было в Ираке, когда курды на севере при режиме Саддама Хусейна долго вели борьбу за независимость (не за то, чтобы отделиться, а за то, чтобы была создана автономия, автономное правление). С этого начинался и грузино-абхазский конфликт, потому что сначала Абхазия была автономной республикой в составе Грузии, а потом эту автономию грузинские власти устранили. Это было тем триггером, который взорвал ситуацию.

Отдельно можно выделить конфликты, связанные с пограничными спорами, требованиями изменения границ. Такой тип конфликта встречается практически везде, потому что везде есть спорные территории. Часто государства, которые, казалось бы, уже урегулировали свои споры, предъявляют друг к другу претензии. Я не говорю о случаях, когда эти споры не урегулированы даже в юридическом порядке. Например, Япония предъявляет претензии к России в связи со статусом Курильских островов. Они называют их северными территориями, и практически все без исключения политические партии Японии считают, что Курильские острова принадлежат Японии и были незаконно отторгнуты Советским Союзом. Вопрос о северных территориях много лет осложняет российско-японские отношения. Никакие территории Россия ни при каких условиях никогда отдавать не собирается, но в течение последних лет мы были согласны рассматривать этот вопрос (раньше наша страна вообще отказывалась от этого).

Начало конфликта — Курилы были переданы России после Второй мировой войны с согласия союзников и самой Японии, которая была побеждена в войне. Когда нужно было подписать мирный договор между Россией и Японией, на переговорах в связи с возникшими проблемами И. В. Сталин распорядился, чтобы наша делегация покинула переговорный зал. И наша страна не подписала мирный договор с Японией — это была большая ошибка. Между нашими странами нет договора о мире. Поэтому вопрос о Курилах японцы считают возможным ставить. Это пример того, как требования по изменению границ могут лежать в основе конфликтности, но в определенной ситуации такой конфликт может приобрести другие очертания.

У России долго были не решены территориальные проблемы с Китаем. Позднее они были урегулированы, подписаны определенные соглашения. Россия уступила Китаю небольшую территорию.

На острове Даманский в 1969 году произошли вооруженные столкновения с Китаем. Впоследствии этот кусок земли на Амуре был отдан Китаю. Официально у нас нет территориальных проблем с Китаем. Подписан соответствующий договор. Китайская Народная Республика — наш стратегический партнер, и наши отношения развиваются. Но и в Китае есть люди, которые считают, что вся территория России до Урала и Центральной Азии до озера Балхаш, все тихоокеанское побережье являются территориями, исторически принадлежащими китайцам. В некоторых работах китайских историков доказывается, что якобы китайские поселения на территории Восточной Сибири и Дальнего Востока появились раньше, чем русские, и тем самым оправдывается право обладания Китаем данной территорией.

Любые ссылки на то, кто где жил раньше, бессмысленны. Тем не менее конфликтующие стороны с маниакальным упорством прибегают к подобным историческим аргументам. И в случае с армяно-азербайджанским и грузино-абхазским конфликтами обе стороны доказывают друг другу, кто раньше появился на данной территории. И у каждого своя правда. На самом деле это ничего не доказывает.

Аналогично в арабо-израильском конфликте. Евреи доказывают, что они жили в Палестине до арабов. Арабы появились там еще в III веке, переселившись с Аравийского полуострова. В основном это были арабы, впоследствии ставшие христианами. В VII веке эту территорию завоевали мусульмане. Арабы живут на этой территории несколько сотен лет. Они ссылаются на то, что до создания там еврейского национального оплота после Второй мировой войны еврейское население составляло всего 8 %. Обе стороны апеллируют к этим фактам, которые на самом деле ничего не доказывают.

Приехавшие в США англосаксы или другие европейские переселенцы вообще не жили на этих территориях. Они находятся там всего несколько сотен лет. Раньше там жили индейцы, которые впоследствии были уничтожены. Ставить вопрос о том, кто и где раньше жил, — бессмысленное и ненужное занятие.

Существуют конфликты социально-политического характера, основанные на требовании увеличения представительства того или иного этноса во власти или выравнивания уровня жизни в различных регионах. Если регионы жалуются, что уровень их жизни ниже, чем в других регионах, правительство должно уделять больше внимания их развитию. Другие регионы, наоборот, считают, что у них много от-

бирают для того, чтобы развить другие регионы. Иногда региональные и этнические группы ставят вопрос о том, что они недостаточно представлены в органах власти. Они подсчитывают, сколько людей определенной национальности занимают важные посты и т. д. Это квазиэтнические, если можно так сказать, составляющие таких конфликтов.

Разные виды конфликтов могут сочетаться. Вопрос об изменении границы может переплетаться с вопросом о выделении моноэтнических единиц, образований. Вы, как будущие конфликтологи, через несколько лет будете хорошо разбираться в этих проблемах.

Существует серьезная проблема, связанная с правом наций на самоопределение и территориальной целостностью государства. Это два противоречащих друг другу принципа. Если посмотреть на большинство этнополитических конфликтов в мире, то эти два принципа всегда конфликтуют между собой. Международное сообщество, международное право основаны на принципе уважения территориальной целостности государств, которые признаны как полноправные члены международного сообщества. В то же время существует право наций на самоопределение. Этот непростой принцип получил распространение в начале XX века. 28-й президент США Вудро Вильсон сделал этот принцип одним из главных в своей политической доктрине. В Советской России В. И. Ленин отстаивал право наций на самоопределение в полемике со сторонниками национально-культурной автономии.

Иначе говоря, определенные этнические группы (в том числе малочисленные) часто рассматриваются как народы, имеющие право на создание собственной государственности. Они ведут постоянную борьбу за самоопределение. В качестве примера можно привести курдов — многочисленный народ, который живет на территории нескольких находящихся рядом государств. На курдских картах так называемого Курдистана эта территория выделена зеленым цветом, определены ее границы. Она захватывает часть территории Сирии, Ирака, Ирана и Турции. Но такого государства не существует. Для того чтобы создать Курдистан, нужно отобрать территории у этих четырех государств, но их никто не собирается отдавать. Есть международное признание границ этих государств. И курды не живут компактно на этих территориях, а перемешаны, живут дисперсно. Более того, некоторые курды хорошо интегрированы в политические элиты названных стран, они вовсе не разделяют идеи курдского сепаратизма. Например, в Турции экс-министр иностранных дел был курдом. Курды

апеллируют к простому принципу: существует курдская нация, есть свой язык, своя культура, свое культурное наследие, а почему у нас нет государства?

Основной вопрос в мировой политике — как примирить два принципа? Известный норвежский конфликтолог Галтунг писал, что право на самоопределение представляет собой право народа определять свой статус в государстве и соответственно в мире, включая вариант независимости и вариант сохранения статус-кво. Но независимо от решения право на автономию не предусматривает права на самостоятельное, независимое от всех решение этой проблемы, на то, чтобы полностью игнорировать других. Так же как право на свободу слова не предусматривает права игнорировать последствия применения такого права. В этом состоит важнейший принцип ответственности. Галтунг, как и многие другие, считает необходимым дополнить принцип права на самоопределение принципом ответственности. Возможно, этническая группа должна самоопределяться и имеет на это право, но при этом нужно учитывать, как это право будет реализовано, интересы и других государств, наций и крупных этнических групп. В современном мире принцип ответственности нередко игнорируется.

Например, в решении проблемы Косово между Россией и большинством западных государств возникли разногласия. Западные страны поддержали косоваров в стремлении отделиться от Сербии, а мы считаем, что это ошибочная позиция. Косово — это важная историческая территория Сербии. В результате поддержки Западом стремления косоваров отделиться почти не осталось сербского населения. Там ликвидированы многие исторические памятники сербского народа. Для сербов это священная территория, потому что на Косовом поле в 1389 году произошла знаменитая битва с турками. А сегодня Косово, скорее всего, будет признано международным сообществом как независимое государство. Частично они уже получили признание. Но это подрывает интересы сербов. Совершенно очевидно, что принцип ответственности игнорируется. Россия предпринимает определенные шаги в направлении того, как учесть интересы всех. Сохранение территориальной целостности и право на самоопределение не нужно представлять как взаимоисключающие принципы, не нужно их абсолютизировать. Существуют компромиссные формы осуществления права на самоопределение. Это автономия, субъект федерации.

У разных народов существует различное понимание права на самоопределение. Например, в Соединенных Штатах Америки существует «плавильный котел» наций. Американцы успешно абсорбируют, «поглощают» иммигрантов и включают их в единую нацию. Американцам удалось создать такую систему, потому что те этнические группы, которые проживают в США, являются иммигрантами. Они не увязывают свою этничность с территорией. Существует проблема титульных наций, когда этнические группы считают определенную территорию исконно своей. А в Америке только на юге, где говорят на испанском языке, в целом ряде штатов существует убежденность людей в том, что эта территория принадлежит испаноговорящим людям. Существует движение за то, чтобы испанский язык стал государственным в некоторых штатах (в Калифорнии, Флориде). Но в принципе во всех остальных штатах люди перемешаны, и поэтому господствует принцип культурной автономии. Людям разрешено пользоваться всеми правами. У них есть возможность создавать школы, учить своих детей на любом языке, иметь средства массовой информации, вести любую деятельность по развитию собственной культуры в рамках данной культурной автономии. Но это никак не связано с территорией, потому что все люди перемешаны и хорошо интегрированы.

Еще один важный вопрос — о негосударственных акторах этнополитических конфликтов. В современном мире в конфликтах в основном участвуют государства и государственные образования, армии, полиция, полицейские формирования, другие группы людей. Наряду с государственными структурами в этнополитических конфликтах принимают участие и негосударственные структуры, негосударственные акторы. Это могут быть ополчения партизанского характера, которые создаются для ведения вооруженной борьбы против режима. Это могут быть и ополчения, обеспечивающие безопасность населения, когда государство не может ее обеспечить. Когда силовые структуры оказываются бессильными или подвергаются опасности быть убитыми, ограбленными, население вооружается, создает собственную милицию. Такие формирования часто играют важную роль в подобных конфликтах.

Недавно в Судане разгорелся большой конфликт, который разделил юг и север страны: на севере живут мусульмане, на юге — христиане и племена, исповедующие анимизм, в основном африканского происхождения. Там сейчас будет создано новое государство. Это пример

того, когда право на самоопределение будет реализовано в виде отделения от государства.

Примеров отделения части от государства в современном мире немного. Имеются примеры мирного отделения, например разделение Чехословакии на Чехию и Словакию. Если нечто подобное произойдет в Бельгии (что не исключено), то это будет спокойно и цивилизованно. Абхазия и Южная Осетия — отделившиеся территории, независимость которых признала Россия, а международное сообщество пока нет. Но это не меняет ситуацию, оба региона развиваются.

В последние годы в Судане разгорелся еще один конфликт в провинции Дарфур, которая находится в западной части страны. Если проблема отношений между югом и севером основана на разделении людей по конфессиональному, этническому, племенному и даже по расовому принципу, то конфликт в Дарфуре имеет другую природу. Здесь на передний план выходят этнические различия. Конфликт произошел между местными кочевыми и оседлыми племенами, которые представляют центр Судана, и был связан с притязаниями на одну территорию со стороны обоих этносов, борьбой за пастбищные или сельскохозяйственные земли в перспективе, конкуренцией экономического характера, борьбой за власть. И в эту борьбу в Дарфуре активно вмешиваются международное сообщество, Евросоюз, Организация Африканских государств, Организация Объединенных Наций. Этому району оказывается гуманитарная помощь, потому что там находится большое количество беженцев. В данном конфликте затронуты интересы соседней страны, Чада. В Дарфуре негосударственное ополчение называется джанджавид. Местное население считает, что джанджавид спонсируется центральными властями Судана, правительством. Милиция осуществляла насильственные действия против местного населения. Ее обвиняли в том, что она убивала людей, сгоняла их с жилищ именно из-за действий джанджавида. Население покидало свои жилища, свою территорию и превращалось в беженцев.

Часто насильственный компонент в этнополитических конфликтах превращается в террористический, то есть используются террористические методы. Много лет в рамках ООН ведутся серьезные дискуссии о том, что такое терроризм. И, как это ни странно, до сих пор мировое сообщество не смогло выработать единого определения терроризма. Существует много определений, некоторые из них приняты в международном сообществе, но консенсуса в вопросе о терроризме нет.

Я приведу пример. В арабском мире есть организации, которые считают, что они имеют право вести вооруженную борьбу против Израиля за освобождение оккупированных территорий. А Израиль и целый ряд государств, особенно на Западе, считают это терроризмом. Это такие организации, как исламское движение ХАМАС, которое правит сектором Газа, придя к власти после выборов, или движение «Хезболла» в Ливане. Кстати, в Ливане «Хезболла» является парламентской, легальной политической партией, которая ставит политические задачи. Советский Союз всегда поддерживал так называемые национальные освободительные движения, которые часто с оружием в руках вели борьбу за независимость. Но значительная часть мирового сообщества с этим не согласна, особенно когда ракеты, выпущенные по израильской территории, убивают обычных граждан, мирных жителей, которые ни в чем не повинны. Те, кто совершает подобные акции, считают печальным факт гибели ребенка, но этот ребенок вырастет, его заберут в армию, и он будет убивать моих соотечественников, оккупирует мою территорию. В Израиле существует всеобщая воинская повинность. В армию идут служить охотно, потому что у израильской молодежи есть к этому определенная мотивация — этническая консолидация. Служба в армии рассматривается как священная обязанность.

Палестинцы же, которые живут в условиях оккупированной территории, не имеют возможности создать собственное государство. Сектор Газа сегодня находится в блокаде. Многие из них полагают, что имеют право на использование силы в целях освобождения территории. Эта коллизия разделяет людей, которые не определяются в вопросе о том, что считать терроризмом. Некоторые люди даже в арабском мире считают, что если палестинцы убили солдата, то это нормально, а если мирного жителя, то это терроризм. Это уже детали, которые на самом деле трудно учитывать в реальной жизни.

Когда у нас начали развиваться события в Чечне, ичкерийцы для нас были сепаратистами, бандитами и террористами. И для других чеченцев, не согласных с их действиями, они тоже были бандитами. А некоторыми людьми в мировом сообществе по конъюнктурным соображениям (лишь бы насолить России) они рассматривались как борцы за свободу. Многие из них и сегодня живут в качестве беженцев в различных государствах Запада и Востока, как в Европе, так и на Ближнем Востоке и в других местах.

То же самое касается косовских албанцев. Отряды косовских албанцев совершали жестокие преступления против сербов, вырезали у пленных органы. Но и среди сербов были люди, которые совершали преступления. Многими западными государствами косовские албанцы рассматривались как борцы за свободу, освобождение.

Этот вопрос на сегодняшний день не решен, терроризм остается частью политического ландшафта сегодняшнего мира. Он используется некоторыми религиозно мотивированными движениями, например «Аль-Каидой», международными террористами. Это движение ставит глобальные цели, оно не просто действует в рамках одной страны, а ставит задачи изменения всего мирового порядка.

Терроризм можно определить как политически мотивированное насилие, которое совершается в основном негосударственными акторами, хотя некоторые говорят и о государственном терроризме. В зависимости от мотивации терроризма в нем выделяют левый антисистемный терроризм, правый терроризм, этномотивированный терроризм, религиозный терроризм (или религиозно мотивированный). Терроризм «Аль-Каиды» религиозно мотивированный, направлен на достижение глобальных политических целей. Если говорить о правом терроризме, то это, как правило, группы, отряды, организации. Яркий пример — отряды, которые действовали в Латинской и Центральной Америке. Недавно в Аргентине судили военных правителей. Было военное правительство, военный режим, и отряды просто уничтожали определенную часть населения, профсоюзных активистов, членов левых организаций, коммунистических организаций, потому что считали их врагами, с которыми надо расправиться. И они действовали не от имени государства.

Гаити (Центральная Америка) некоторое время правил диктатор Ф. Дювалье, или Папа Док. У него были специальные полицейские силы — тонтон-макуты (по названию страшных мифологических существ из гаитянской мифологии). Они убивали, уничтожали, похищали, пытали людей. Потом главой государства Гаити стал сын Дювалье. Сегодня он хочет вернуться на родину, чтобы помочь народу справиться с проблемами (последствия страшного землетрясения и эпидемия холеры).

Также существуют левые антисистемные группы, например партизаны Колумбии (революционные колумбийские силы). Они объяв-

ляют себя приверженцами марксизма, коммунистического движения. А правых считают фашистами.

Этномотивированный терроризм — это терроризм, который используется в борьбе за достижение этнических целей, в борьбе национальных меньшинств. Ирландская республиканская армия, которая сейчас отказалась от использования оружия, ранее совершала теракты в Великобритании и Ирландии. К этническим террористам можно отнести некоторых курдов, тамиллов, чеченских сепаратистов. К сожалению, сегодня Москва и Северный Кавказ являются ареной для совершения терактов.

Исследователи подсчитали, что за последние 3,5 десятилетия в мире зафиксировано свыше 15 тыс. актов международного терроризма. Для современного терроризма характерно такое явление, как суицидальный терроризм, когда определенные акты совершают смертники. Это явление в принципе не новое, и оно характерно не только для мусульманских группировок. В истории впервые появилось в III веке в движении зилотов в Римской империи. Эти люди впервые совершили теракты против римлян, убивая и самих себя.

В истории России XIX века всем известны народовольцы, убивавшие царей и сановников, например в 1881 году — царя-реформатора Александра II. В Индии в 1991 году смертница-тамилка взорвала себя с премьер-министром Радживом Ганди. В Шри-Ланке тамилы готовили отряды женщин-самоубийц, которые во имя национальных целей должны были пожертвовать собой, убив врага. Это страшное явление сегодня недостаточно изучено. Не всегда понятно, каким образом человека зомбируют так, что он готов лишиться себя жизни. Но это существует, и бороться с этим явлением сложно, потому что остановить человека, который готов лишиться себя жизни из желания убить кого-нибудь, крайне трудно. Существуют специальные стратегии, арсенал средств борьбы, в том числе электронных и психологических.

Сегодня в Европе, в частности в Лондоне, передвижение всех людей по улицам контролируется при помощи видеокамер. Правозащитники считают это нарушением прав человека и пытаются с этим бороться. Но и тотальное слежение не всегда помогает обеспечить безопасность.

Несколько слов об урегулировании этнополитических конфликтов. В вопросе о терроризме и во многих других вопросах (о территориальной целостности государства, о праве на самоопределение)

существует разницей в терминологии. Терминология не всегда представляется устоявшейся, тем не менее, есть общие явления, о которых нужно знать. Конфликты мешают спокойно жить государству, людям, отнимают время, ресурсы. Остро стоит вопрос о том, что делать в случае конфликта. Существует несколько форм действий, которые используются государствами и мировым сообществом в случае этнополитических конфликтов.

Один из них — урегулирование конфликтов (*conflict settlement*). Эти действия направлены на поиски компромисса между конфликтующими сторонами; на то, чтобы связать их какими-либо обязательствами; на то, чтобы не возобновлять военные действия, не применять силу или не прибегать к другим методам давления на противника. Преодолеть предубеждение и враждебность между этническими группами очень трудно, это долгосрочный проект. Можно улучшить ситуацию, примирить стороны. В истории известны ситуации, когда враждовавшие между собой государства, нации изменили формат отношений. Например, Алжир был колонией Франции и в течение 6 лет (с 1956 по 1962 г.) вел ожесточенную вооруженную борьбу. Французы не хотели отказываться от владения Алжиром. Особенно жестких позиций придерживались французские колонисты в Алжире, которые владели землями. Во Франции возникла фашистская организация (ОАС), которая выступала против любых компромиссов с фронтом освобождения и осуществляла террористические акты против алжирцев.

Во времена моей юности демонстрировался франко-алжирский фильм про алжирскую революционерку Джамилу Бухиред. Она была партизанкой, попала в плен к французским военным. В фильме показано, как страшно ее пытали. Она выжила (и здравствует до сих пор), став символом алжирского сопротивления. Французов и алжирцев разделила понятная ненависть. И только президенту Франции адмиралу де Голлю хватило смелости пойти против общественного мнения и предоставить независимость Алжиру, закончить эту войну. Несмотря на вражду, алжирцы и французы, поскольку их сближает многолетняя принадлежность к франкоязычной культуре (с 1830 г.), пришли сегодня к установлению дружественных отношений. Алжирцы не могут выйти за рамки французской культуры, они говорят на французском языке. Во Франции существует огромная диаспора алжирцев. Правда, здесь тоже сложная ситуация: пригороды Парижа, где живут алжирцы, — постоянный источник беспорядков. Это не связано с враждеб-

ностью к Франции. Наоборот, антифранцузские демонстрации в Алжире часто проходят под лозунгом облегчения визового режима для алжирцев, желающих жить во Франции.

То же самое происходило между Америкой и Вьетнамом. Во Вьетнаме война велась на уничтожение: американцы использовали запрещенное оружие, дефолианты (средство, под воздействием которого с деревьев опадали листья, и партизаны не могли прятаться в джунглях), диоксин как компонент дефолиантов убивал людей. Люди либо погибали, либо в следующем поколении рождались генетические уроды. Тем не менее сегодня американцы инвестируют средства во вьетнамскую экономику, во Вьетнам приезжают американские туристы. Первым послом США во Вьетнаме после возобновления отношений стал человек, который когда-то был военнослужащим, находился в плену во Вьетнаме.

Отдельно можно затронуть тему управления конфликтами (*conflict management*). Он предполагает оказание воздействия на конфликт, которое должно способствовать снижению уровня напряженности или его дислокации. Управление конфликтом сходно с контролированием конфликта, которое обычно осуществляется третьими сторонами. Конфликт не урегулируется, как в случае с *conflict settlement*, и не полностью решается, как в случае с *conflict resolution*. Это более локальная мера, но тем не менее происходит контролирование конфликта, чтобы он не перешел в более острую стадию. Если говорить об управлении конфликтом, то оптимальной является политическая фаза, когда конфликт еще не перерос в вооруженное действие. Управление не всегда сдерживает рост напряженности, но помогает хотя бы управлять конфликтом, чтобы он не создавал угрозы для людей и не приводил к трагическим последствиям.

Отдельные страны несколько десятков лет живут в условиях конфликтности. Например, в Великобритании (казалось бы, сильное высокоразвитое государство) в течение многих лет Ирландская республиканская армия (ИРА) совершала террористические акты, и конфликт никак не решался. И лишь недавно было подписано соглашение, которое позволило сторонам наладить сотрудничество. Но до этого конфликт регулировался, что позволяло ему не выплеснуться за определенные рамки, не перейти к острой фазе, широкомасштабным действиям. Более того, Ирландская республиканская армия перед совершением терактов предупреждала о них, для того чтобы мирное

население могло выехать из этого района. Теракты часто совершались против военнослужащих или полицейских.

Существует понятие «прекращение конфликта» (conflict termination). Этот процесс позволяет сторонам завершить фазу острого противостояния, в течение определенного времени сосуществовать между собой, но не позволяет решить вопрос окончательно. Например, после первой чеченской войны (во времена президента Ельцина, 1996 г.) были заключены хасавюртовские соглашения и определен отложенный статус Чеченской Республики. Сегодня хасавюртовские соглашения большинством аналитиков, политиков расцениваются как неоправданные уступки сепаратистам. Власти фактически отдали республику в руки сепаратистским властям, которые делали там, что хотели, и осуществили уникальную исламизацию. Тем не менее это был некий перерыв, который позволил в дальнейшем перейти к более активным действиям.

Отдельная тема — миротворчество (peacekeeping). Это действие, которое направлено на то, чтобы склонить конфликтующие стороны к компромиссу. Здесь ООН наделяются функциями (которые закреплены в международных документах), регламентирующими введение миротворческих сил ООН. Это целый корпус миротворческих сил, действующих в разных регионах мира. Присутствие миротворческих сил в конфликтном регионе предполагает проведение мониторинга, создание зон, свободных от применения оружия, патрулирование, разоружение нелегальных формирований и т. д. Эти действия направлены на поддержание мира. Предполагается, что мир как бы существует, и миротворческие международные силы его поддерживают. Они не предпринимают активных действий. Так было, в частности, в Боснии, когда на эту территорию были введены войска, для того чтобы поддержать достигнутые соглашения и не позволить кому-либо их нарушить.

Кроме того, существует понятие «навязывание мира» (peace enforcement). Такая мера применяется крайне редко. Если миротворчество имеет своей целью поддержание уже существующего, достигнутого мира, то навязывание означает, что силой навязывают мир, когда стороны не могут остановить конфликт. В этом случае международное сообщество на международном уровне (обычно по решению Совета Безопасности ООН) навязывает мир силой.

Существует и так называемое миростроительство (peacebuilding). Как отмечает российский исследователь проф. И. Д. Звягельская, обыч-

но это касается той стадии конфликта, когда насильственные действия уже прекращены и на первый план выходит проблема примирения, реконструкции жизни. А конфликтовавшие между собой стороны, до этого применявшие силу, убивавшие друг друга, сами не способны это сделать. Когда существует враждебность, люди не воспринимают друг друга. Стороны договорились о том, что убивать друг друга нельзя, но пока не знают, как вместе строить жизнь. В этом случае международное сообщество оказывает им помощь. Для того чтобы изменить ситуацию, построить нормальную жизнь, конфликтующие стороны расходятся.

Ливан пережил гражданскую войну между различными конфессиональными группами. До войны, в 1970-е годы, представители разных конфессиональных групп — христиане, мусульмане, сунниты, шииты — жили вперемешку, как говорят этнографы, дисперсно. А после того как они начали убивать друг друга, они осознали, что этого делать нельзя, иначе развалится государство. Общий интерес всех объединил, но они разошлись, разъехались, потому что жить в соседних домах людям, которые раньше убивали друг друга, было сложно. Одни переехали к своим единоверцам, другие — к своим. Их расселение вместо дисперсного стало компактным. Был сохранен мир, и они сумели заново выстроить жизнь. Бейрут когда-то называли арабским Парижем. Действительно, это город на берегу Средиземного моря, в нем были прекрасные отели. И все они были разрушены. После войны буквально за несколько месяцев ливанцы отстроили их заново, появились новые отели, казино, рестораны. Но Ливан вновь вступил, к сожалению, в конфликт, когда представители движения «Хезболла» развернули борьбу против Израиля после войны 1982 года. В 2006 году вступило в силу соглашение о прекращении огня после очередной войны между Ливаном и Израилем. Тогда в буферную зону был введен дополнительный миротворческий контингент (на юге Ливана уже имелись миротворческие силы ООН). Всего в Ливане было сосредоточено 15 тыс. человек из миротворческого контингента.

В операциях миротворческих сил иногда задействованы наши вертолеты с пилотами, которые используются для перевозки грузов и миротворцев в различных, чаще африканских странах. Это необходимые действия, которые предназначены для того чтобы сохранить мир.

В настоящее время появилось новое понятие — «гуманитарная интервенция», имеющее неоднозначный характер. Мы к нему относимся

негативно. Понятие «гуманитарная интервенция» придумали западные государства для того, чтобы концептуализировать, объяснить вооруженное вмешательство в дела государства, в котором нарушаются права человека или совершаются этнические чистки. Под таким предлогом была осуществлена гуманитарная интервенция в Югославии, поскольку прежний президент Милошевич был обвинен в этнических чистках.

Аргументом в пользу такой позиции является положение о том, что время абсолютного суверенитета государств уже прошло и мировое сообщество имеет право противостоять суверенитету отдельных стран. Суверенитет — незыблемый принцип международной жизни. Если государство суверенное, то никто не имеет права нарушить его независимость. Если кто-то нарушит суверенитет — это уже интервенция, война. И международное право наказывает за такие посягательства. Нельзя нападать на другое государство. Сегодня в международной теории появилось положение о том, что время абсолютного суверенитета прошло, и если нарушаются такие незыблемые нормы, как права этнических меньшинств или права человека, в определенной ситуации международное сообщество имеет право на вмешательство, которое называется гуманитарной интервенцией, с целью спасения жизни людей и т. д. Иначе говоря, государство, которое обладает определенными инструментами насилия, использует их на международном уровне для подобных действий.

Совет Безопасности ООН в 1990-е годы санкционировал несколько случаев гуманитарной интервенции. Например, в Сомали. Но там эта акция прошла неудачно. Американцы действовали по мандату, выданному ООН, но восстановить порядок не удалось. И Сомали сегодня относят к категории так называемых «провалившихся государств». Это государства, которые не могут управлять своей территорией. Главный признак государственности — государство управляет своей территорией, контролирует ее. У государства существуют и другие функции: сбор налогов, поддержание нормальной жизни населения, жизнеобеспечение и т. д. Государство, которое не может этого сделать, называется «провалившимся». Сомали — это «провалившееся государство», потому что центральное правительство контролирует только часть территории, а на отдельных территориях существует власть, которая пытается управлять ими, объявляет себя независимой от центра, там периодически ведутся боевые действия. В общем, царит хаос.

Сегодня в Сомали много пиратов, которые захватывают корабли. В настоящее время в их плену находятся около трех десятков захваченных кораблей, за которые они требуют выкуп. И что с этим делать — неизвестно. Было проведено несколько успешных операций по освобождению захваченных судов. Международное сообщество предпринимает совместные попытки по борьбе с пиратством, но покончить с этим явлением пока не удастся.

Неизвестно, что нужно делать в борьбе с пиратством. Одни говорят, что надо вооружать торговые суда, другие — что надо менять международное право. В настоящее время на торговых судах запрещено иметь оружие. Но иметь отряды для самообороны необходимо. Если нападают пираты, то нужно оказывать им сопротивление. Но здесь есть и обратная сторона: под предлогом борьбы с пиратством эти суда могут перевозить оружие. Наконец, сами пираты могут плавать на таких судах.

Когда в территориальных водах одного региона базируется чужой флот, там появляется много военных кораблей, что может не нравиться прибрежным государствам. Они считают, что под предлогом борьбы с пиратством развитые государства начинают преследовать свои цели: вести прослушивание переговоров, может быть, готовить военные акции и т. д.

Что делать с пиратами? В Сомали их судить никто не будет. Голландия, например, арестовала пиратов и судила в своей стране. Теперь пираты просят, чтобы их не выпускали из тюрьмы, потому что им нравится то место, где они отбывают наказание, там гораздо комфортнее, чем их жизнь в Сомали.

Американцы ушли из Сомали под давлением общественного мнения после того, как американская публика по телевидению увидела страшную картину, когда тело упавшего на землю пилота таскали на веревке по всему городу. Аналогичные операции по гуманитарной интервенции были проведены на Гаити, в Руанде, где произошла страшная трагедия — столкновение между двумя этническими группами людей, двумя национальностями — хуту и тутси. В результате геноцида большое количество людей было убито, было много беженцев. Там тоже была проведена гуманитарная операция, гуманитарная интервенция. То же самое было в Боснии и в Ираке.

Иногда военное вмешательство бывает оправданным. Очень трудно достигнуть консенсуса по таким операциям в рамках Совета

Безопасности ООН. Главная цель гуманитарной интервенции — это предотвращение дальнейшего ухудшения ситуации и воздействие на нее с помощью международной силы. Естественно, что она должна быть международно легитимной и поддержана всеми.

Переговоры — это тоже средство преодоления конфликта, путь урегулирования. Переговоры бывают прямыми или непрямыми. Совсем недавно переговоры между Израилем и палестинцами были непрямыми, как и между сирийцами и израильтянами (при посредничестве Турции). Непрямые переговоры — когда, допустим, в отеле на одном этаже живет одна делегация, на другом — другая. И международный посредник передает одной стороне то, что говорит другая. Стороны в силу враждебности, неготовности к прямым переговорам не хотят, не желают видеть друг друга и вступать друг с другом в контакт. Подобных переговоров проводится довольно много. Иногда они перерастают в прямые.

Некоторое время назад палестинцы вели непрямые переговоры с Израилем, а в сентябре 2010 года под давлением Соединенных Штатов Америки Израиль начал прямые переговоры. Но из-за того, что израильская сторона после 26 сентября 2010 года отказалась продлить мораторий на строительство поселений на оккупированных территориях, палестинцы сочли невозможным продолжать переговоры, и до сих пор не удается заставить стороны вступить в переговоры, добиться консенсуса.

Одна из важных задач российской дипломатии (Россия является членом так называемого международного квартета посредников в составе США, ООН и Евросоюза) — содействовать возобновлению мирного процесса, чтобы стороны попытались договориться о мире, о реализации международных решений, создании независимого палестинского государства. Урегулирование конфликта в ближневосточном конфликте носит пошаговый характер, это так называемая челночная дипломатия. Активно занимался урегулированием арабо-израильского конфликта один из бывших госсекретарей США Киссинджер. Он сформулировал такой принцип дипломатии, как движение от простых проблем к сложным. Иногда даже простые проблемы, связанные, скажем, с распределением воды или с торговым сотрудничеством, трудно решить из-за недоверия, которое стороны испытывают друг к другу.

Например, вокруг Нагорного Карабаха разгорелся конфликт между Арменией и Азербайджаном. Речь идет о том, чтобы прежде всего

решить вопрос об освобождении территории (7 провинций), которая в результате войны была захвачена армянской стороной у Азербайджана. Азербайджан настаивает на том, чтобы сначала освободить территории, а затем решать другие вопросы. А карабахцы настаивают на том, чтобы решить все вместе, пакетом — определить статус Карабаха и параллельно освободить эти территории, считая, что таким образом можно добиться признания независимости.

Мой знакомый из Нагорного Карабаха, вполне разумный молодой человек, однажды сказал мне: «Эти территории сейчас освобождать нельзя. Дело не только в том, добьемся мы независимости или нет, а в том, что там находится исток реки, которая снабжает нас водой. Азербайджанцы могут отравить воду, и тогда все погибнут» (!). Люди всерьез считают, что противоположная сторона может отравить воду. Недоверие настолько сильно, что они даже не хотят, чтобы истоки этой реки оказались у конфликтующей стороны.

В подобных конфликтах, особенно имеющих этнополитический характер, нужно также осветить такое явление, как крайняя степень насильственных форм конфликтности. Речь идет о геноциде. Классический пример геноцида — гитлеровский, который ставил целью уничтожение целых народов: евреев, цыган и др. Это этнические чистки, депортации, представляющие собой массовое насильственное перемещение людей. В Советском Союзе депортации проводились в сталинское время. Они стали миной замедленного действия, и до сих пор мы не можем преодолеть последствия депортации. Поэтому вопрос о крайних степенях использования силы в конфликтах тоже остается открытым.

К сожалению, даже цивилизованные нации, которые, казалось, не могли использовать жестокие методы обращения с противником, оказываются способны на жестокость. Например, все группы югославов, которые казались вполне мирными, «европейскими», гуманными людьми, оказались способны на уничтожение своих сограждан.

Важно, как государство относится к воздействиям на этнические меньшинства с целью погашения источников этнической конфликтности. Это, например, политика ассимиляции, когда меньшинство пытаются ассимилировать, заставить жить в рамках одной культуры. Французский опыт общения с мигрантами основан на ассимиляции во французской культуре. Всех, кто приезжает во Францию, побуждают не только хорошо знать французский язык, владеть им, но и изучать

французскую культуру. Практически для того, чтобы интегрироваться в общество, нужно владеть основами культуры. Проводится политика, чтобы все жители Франции идентифицировали себя как французы. Но эта политика дала трещину. Свидетельство тому — бунты иммигрантской молодежи, которые произошли во Франции, в частности в пригородах Парижа (заселенных выходцами из Африки). Молодежь не сумела интегрироваться в общество и считает, что их дискриминируют, обижают, что они не имеют возможности нормально жить, как остальные французы.

Французы обвиняют иммигрантов в том, что они не хотят интегрироваться, не хотят работать, потому что во Франции — хорошая система обеспечения безработных, есть социальное страхование, благотворительная помощь. Там можно существовать на пособия, ничего не деля. А иммигранты со своей стороны обвиняют французские власти в том, что они не дают им возможности нормально трудоустроиться, получить нормальную работу, что их дискриминируют, и приводят примеры того, что им просто отказывают в получении работы, что им трудно учиться, что им не оказывается достаточной поддержки. Это недопонимание приводит к возникновению напряженной ситуации. Франция пытается что-то делать в этом направлении, работать с исламским сообществом. Там на уровне государства был создан Исламский совет, для того чтобы не допустить радикализации мигрантов. Тем не менее принимаемые меры не действуют.

Вторая модель действий применительно к мигрантам, существующая в Европе, — британская модель мультикультурализма. Она предполагает не ассимиляцию людей, а то, что каждая группа мигрантов имеет право развивать собственную культуру и идентичность, не обязательно на английской основе. Пакистанцы имеют школу, в которой преподавание ведется на урду, имеют свои радиостанции, газеты, журналы, массу неправительственных организаций, ассоциаций. Им оказывается содействие, развивается их идентичность как общины пакистанцев в Англии и т. д. Мультикультурализм предполагает, что общество состоит из массы взаимодействующих и объединенных общим гражданством, общей лояльностью к государству культурных общин. Но эта модель тоже несовершенна, потому что в Великобритании теракты были совершены людьми, которые давно там живут, получили там образование (в основном пакистанцы и некоторые представители других национальностей). Они совершали теракты против мирного

населения, будучи индоктринированными радикальными, экстремистскими религиозными идеями борьбы с неверными. Эти люди не маргиналы, хорошо устроены в жизни. Так же и те, кто совершил атаку на всемирно известные торговые центры в Нью-Йорке, получили образование в США или Германии. Это ячейки «Аль-Каиды». В настоящее время наблюдается рост числа европейцев в «Аль-Каиде», представителей коренных европейских национальностей, которые были индоктринированы этими идеями, приняли ислам в радикальной форме.

Мультикультурализм, пожалуй, лучше всего представлен в Канаде. Это государство, которое принимает много иммигрантов и имеет четко отработанную иммиграционную политику. Там существует много общин: украинская, русская и др. Государство помогает этим общинам самоорганизовываться, развивать свою культуру.

Существовала еще одна модель общения с иммигрантами — германская модель гастарбайтерства. Немцы предполагали, что люди (в основном выходцы из Турции) приедут в Германию, поработают и уедут. Но большинство турок никуда не уехало, они остались там и пустили корни. На смену старой модели пришла новая — мультикультурализма. Сегодня в Германии проживает более 3 млн турок, немецких граждан турецкого происхождения. Они интегрировались. Но и мультикультуральная модель, как сегодня признает канцлер Германии Ангела Меркель, тоже не сработала. В Германии меньше проблем с мигрантами, но они есть (были и акты терроризма), хотя большинство немецких граждан турецкого происхождения — интегрированные в общество граждане.

В Германии первое поколение турок, приехавших туда в качестве рабочих, были плохо интегрированы в германское общество. Второе поколение турок — дети, которые учились в германских школах, — уже другие. Они свободно владеют немецким языком, получили образование в германских школах. В Германии много турок хорошо устроены. И немцы были горды, что им удалось хорошо интегрировать их в свое общество.

Но наблюдается интересное явление. Турки не могут найти себе партнеров для брака среди местного населения и даже среди турчанок, которые ассимилировались и вошли в немецкое общество (потому что турчанки в Германии живут в рамках определенных ценностей, требуют иного к себе отношения, более независимы, более обеспечены). Молодые турки стали привозить себе жен из Турции, причем

из глубинки. Согласно данным немецкой статистики, было создано большое количество семей с привлечением новых невест, что означало, что следующее, третье поколение турок в Германии снова будет нуждаться в адаптации, потому что привезенные жены воспитывались на основе турецкого языка, были отдалены от германской культуры. Немцы полагали, что эти люди будут немцами с турецкими корнями, но дети в таких семьях вновь нуждались в активных действиях, направленных на их адаптацию к германской жизни, изучение немецкого языка, хотя это уже третье поколение турок. Подобные явления, особенно бунт в Париже весной 2006 года иммигрантов из Восточной Африки, имеют этническую основу.

Я хочу рассказать о теории, объясняющей этнические действия и этнические конфликты. Существует множество теорий, например теория символического выбора или символической политики (на мой взгляд, очень любопытная). По мнению авторов этой концепции, люди делают определенный выбор, принимают решения в рамках этнических групп.

Здесь можно вспомнить идеи известного антрополога Энтони Смита, который считал, что этническую группу объединяют пять основных маркеров, или признаков. Коснусь лишь некоторых из них. Первый признак — это название группы. Как уже говорилось, государства образуются этническими группами, но есть и такие (их мало), которые созданы на религиозной основе. Иногда название государственной принадлежности людей выглядит достаточно странно. Например, в Саудовской Аравии проживают саудовцы. Но Сауд — это имя, давшее название клану, который получил власть в этом государстве, саудовской монархии. Саудовцы — это династия, семейство, которое фактически дало название национальности. Можно ли считать это этнической группой? Трудно сказать. Это не совсем этническая группа. Это арабы Саудовской Аравии. А они себя идентифицируют как саудовцы.

Другой признак — общее происхождение, в которое люди верят. Иногда оно бывает мифическим. Это общая историческая память. Причем историческая память у одних народов долгая, у других — короткая. У нас историческая память, к сожалению, очень короткая в силу определенных обстоятельств нашей жизни. Мы мало знаем наших предков, поколений своей семьи (три, максимум четыре). В основном люди знают своих родителей, бабушек и дедушек, а дальше возни-

кают проблемы. На Востоке обычно знают свою генеалогию. Например, в Иордании правит король Абдалла, который по мужской линии в 43-м поколении является прямым потомком пророка ислама Мухаммеда. Это большой клан потомков основателя арабо-исламского государства. Сегодня это огромное количество людей, они себя называют сейидами или шарифами. Король Иордании может назвать все колена своих предков от пророка Мухаммеда.

Историческая память важна, иногда она может порождать конфликты. Не так давно по телевидению показывали, как на Западной Украине сносят музеи, мемориалы, посвященные Великой Отечественной войне, где увековечена память, хранятся солдатские книжки, предметы. Это, конечно, плохо, мы осуждаем подобные действия. Но нужно понять, что у людей, живущих на востоке и западе Украины, разные герои, потому что у них разная историческая память. И для определенной части граждан Западной Украины Красная армия была оккупационной, а бандеровцы — героями. А для большей части страны ситуация обратная.

Или другой пример. В нашей истории было такое славное событие, как Куликовская битва. Отношение к этому факту истории со стороны русских или татар (а мы один народ — россияне) разное.

Еще один признак — это элементы общей культуры, такие, как язык или религия.

Важен и такой признак этнической группы, как привязанность к определенной территории.

Упомяну в этой связи о так называемой теории символического выбора, где центральной идеей для понимания этничности является комплекс «миф–символ». Миф в рамках этнической теории — это разделяемое большой группой людей убеждение, которое придает событиям и действиям определенное значение. При этом не важно, было это событие на самом деле или нет. Событие мифологизируется и становится символом, что побуждает нас к определенным действиям. Например, для армян геноцид 1914–1915 годов (турок против армянского народа), когда было уничтожено полтора миллиона человек, — миф–символ, но вовсе не в том смысле, что этого не было, а потому что он мобилизует, причем для турок это неправда, а для армян и большинства народов мира — правда. Официальная позиция Российского государства — мы признаем геноцид армянского народа как преступление. Так считают и другие государства: Франция, США (на уровне

штатов, но нет официального акта федерального правительства). Этот миф создает символ, который мобилизует нацию, объединяет ее. Он превращается в этнический символ.

На Украине во времена президента Ющенко муссировалась тема голодомора. Это голод, который разразился на значительной части территории Украины в 1930-е годы и который интерпретировался властями как политика Москвы, сталинского руководства, намеренно направленная на уничтожение украинского народа, как геноцид. Ющенко высказывал эту идею на международных форумах, пытался добиться международной поддержки идеи голодомора как геноцида. Помимо моральной стороны, признание геноцида обычно влечет за собой определенные последствия материального характера, то есть можно требовать компенсации с государства, которое осуществляло геноцид. Но это несостоятельная идея. Такую политику специально никто не проводил — люди умирали от голода, потому что изымались излишки хлеба, которые продавали во времена сталинской индустриализации, чтобы были деньги. Голодомор был не только на Украине. Точно так же действовали против русских, казахов и против большинства других народов, где были сельскохозяйственные территории. Это было не геноцидом украинцев, а политикой по отношению к собственному народу. Но она не имела этнического характера. А Ющенко пытался придать ей такой символический характер для того, чтобы дистанцировать украинцев от России, мобилизовать их на основе этого символа, — все украинцы вместе, потому что они жертвы москальского голодомора.

Это элемент этнической мобилизации. Борьба с подобными лозунгами, противодействие со стороны наших историков, политологов были очень серьезными. На Украине после прихода к власти Януковича эта проблема отошла на второй план. С помощью таких символов создавалась новая идентификация украинца как врага русского, а это очень опасно и страшно.

Часто в этнических войнах враждебность становилась результатом манипуляции со стороны элиты, которая раздувала ее с помощью символов, используя телевидение, Интернет. Интернет — это средство для создания символов, с помощью которых можно раздуть враждебность. Недавно символическим стало убийство болельщика, из-за чего футбольные фанаты вышли на Манежную площадь в Москве и в других городах. Это событие тоже было превращено в комплекс

«миф—символ». Нужно понимать технологию, ведь было совершено много других убийств, на которые общественное мнение не реагировало. Здесь явно имела место манипуляция. Если мы говорим о манипуляции с целью разжигания враждебности, то здесь сплетаются воедино политика, этничность и религия.

Это было характерно для югославской ситуации. Здесь можно привести пример с битвой на Косовом поле в XIV веке, в которой Сербия и Боснийское королевство воевали против турок. Эта битва — национальный символ, элемент истории, предмет национальной гордости и одновременно печали для сербов. Битва на Косовом поле была использована для этнической мобилизации против косовских албанцев.

Если мы посмотрим на опыт центрально-азиатских государств, то увидим, что там этнические символы конструируются из деятелей прошлого. Например, в Узбекистане героизируется такой правитель, как Тимур, или Тамерлан. Свирепый правитель, военачальник, который прошелся огнем и мечом по некоторым областям Поволжья, уничтожал целые города. А для Узбекистана Тимур — национальный герой, объединяющий символ, предмет гордости как символ объединительной стороны, мощного правителя, который построил узбекскую империю в Центральной Азии. То же самое Чингисхан для монголов. Недавно я встречался с делегацией Монгольской академии наук, которая подарила мне огромную выделанную козлиную шкуру с изображением Чингисхана. Но у нас вешать на стенку изображение Чингисхана не принято. Для монголов это национальный герой, великий полководец, основатель Монгольской империи. В нашей исторической памяти Чингисхан иной.

В Таджикистане другой герой — Исмаил Самани, основатель средневековой Саманидской державы, где правила таджикская династия. Это тоже символ того, что было величие народа благодаря таким мощным личностям, сыгравшим большую роль в истории. Это важно, потому что создаются новые независимые государства. Для этнической мобилизации, консолидации людей нужны символы.

Можно привести много других примеров, когда те или иные движения создавали свои мифы, основанные на религиозных символах. «Талибан» в Афганистане — архаичное, фундаменталистское, радикальное религиозное движение, которое призывает вернуться к средневековым нормам, несовместимым с современным образом жизни. Символическим политическим актом «Талибана» в свое время стало

разрушение бамианских статуй Будды. Огромные статуи Будды, вырезанные в скалах в Бамианской долине в Афганистане, были символом старой языческой, как они считали, культуры. Разрушив их, талибы создали символ новой идентичности Афганистана на основе ислама. Эти действия шли вразрез с традиционной терпимостью афганцев. И уважение к этим статуям как к памятнику культуры старой, национальной культуры было высоким. Талибы создали новые символы, и для них эта акция была одним из символов их нового отношения к жизни. Они запретили музыку, танцы и вообще всю национальную культуру и побуждали людей сосредоточиться на религиозной жизни, молитвы, на совершенно другом образе жизни.

Спасибо за внимание. Пожалуйста, задавайте вопросы.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

— *Уважаемый Виталий Вячеславович, расскажите, пожалуйста, о западной системе высшего образования.* (вопрос из зала)

— Все университеты разные. Я вам не могу рассказать обо всей системе, потому что недостаточно хорошо ее знаю. Для этого нужно работать в этих университетах. Мне приходилось бывать во многих вузах, выступать с лекциями.

В принципе студенты во всем мире одинаковые. Чем различаются западные и восточные студенты? Американские студенты — это люди разных возрастов. Российские студенты в основном молодые. В американской системе возможны студенты зрелого возраста, у них есть свободное время и деньги. Там достаточно много студентов, которые пришли учиться не сразу после школы, а гораздо позже.

Для меня очень показательно, что американский студент более цепкий, более поглощенный. Его не нужно заставлять заниматься, потому что он подходит к учебному процессу как к товару, который он покупает. Лекция преподавателя для него — это то, за что он заплатил деньги. Он хочет ее получить, понять. При использовании каких-либо терминов или фактов следует записывать их на доске или давать иллюстративный материал. Вообще американцы меньше знают о мире, чем российские студенты. Они менее политизированы, больше поглощены своими делами.

Для самого учебного процесса характерно то, что американским студентам приходится много писать. В МГУ студенты обычно не пишут. В западных университетах обычно даются задания в группах. Они постоянно пишут работы, которые сдаются после семинаров. Экзамены всегда письменные (для соблюдения объективности). У нас экзамены устные. Они много читают, в отличие от российских студентов. Наши студенты предпочитают пользоваться Интернетом, часто всякими сомнительными материалами, потому что 90 % информации в Интернете — это непроверенные сведения. Преподаватель должен направлять студента и говорить, что именно можно брать из Интернета. Естественно, это должны быть материалы, написанные авторитетными учеными. Часто на многих сайтах можно получить неправильную информацию или информацию, которая построена так, что может привести к неправильным мыслям. Интернет манипулирует сознанием. С помощью интернет-средств можно создавать определенные стереотипы, установки, символы, то есть выработать определенное отношение к событию, которое на самом деле выгодно определенной группе. Интернет, конечно, нужен, потому что мы постепенно вступаем в новую информационную эру. Но как сделать так, чтобы он не наносил ущерба, я не знаю.

Американская система (притом что они более продвинутые, чем мы, в информационных технологиях) в образовательном процессе прибегает к консервативным методам, например, использует письменные ответы на вопросы. Смысл заключается в том, что потом легко доказать справедливость поставленной оценки. Я, например, там на экзаменах в конце каждой работы должен был написать заключение. Если студент захочет опротестовать оценку, то это легко проверить.

Кроме того, там каждому студенту присваивается индивидуальный номер. И студент везде числится под этим номером. Я не имел права сделать оценку студента достоянием его товарищей. Я мог лишь сказать, что студент с таким-то номером получил такую-то оценку. Таким образом происходит защита репутации студента. Эти вопросы не обсуждаются. Там обычно не дают никаких оценок, студента не ругают и не хвалят. Онлайн-связь и зашифровка студентов обязательны — это особенность западной системы.

На Западе отмечается высокая активность студентов: общественная, политическая, культурная. Это характерно и для вашего Гуманитарного университета профсоюзов. Я считаю, что это особенность вашего студенческого корпуса. В Москве ситуация иная. Студенты —

разобщенные. В Америке много разных ассоциаций, клубов, студенты активны, постоянно что-то требуют. На Западе много либеральных студенческих движений — от левого свойства, сторонников Че Гевары, марксистов и коммунистов до просто протестующих людей (часто проводятся демонстрации). Кампусы очень большие, занимают огромные территории.

Я хочу рассказать смешной случай. В Калифорнийском университете в Беркли (один из либеральных университетов Америки) студенты очень раскрепощенно одеты. Однажды студент, который против чего-то протестовал, пришел на занятия совершенно голым. Для преподавателей это было неприемлемо. Но поскольку там все делается по закону, то был собран совет университета, стали изучать устав и обнаружили, что в нем об этом ничего не написано — нет положения, запрещающего студенту появляться обнаженным на занятиях. Тогда обратились в муниципалитет, стали изучать соответствующие законы города. Оказалось, что в законах тоже ничего об этом не сказано. Было принято соответствующее решение. И уже на этом основании студенту сказали, что так делать нельзя. Но до принятия решения это было воспринято как дискриминация студента. Образовалось протестное движение в его защиту. Человек тридцать разделись и стали маршировать по улицам города голыми (хотя и очень недолго), требуя, чтобы студента не преследовали.

Уровень требований к студентам в западных университетах очень высокий. Американский студент гораздо больше работает, чем российский. Ему много приходится читать. Экзамены представляют собой серьезное испытание (особенно это касается магистров и аспирантов). Я достаточно высоко оцениваю уровень образования в крупных университетах. Но есть и плохие университеты, как правило, провинциальные. Кстати, во многих университетах, особенно на факультетах точных наук (математика, биология, химия, медицина), работает много наших соотечественников, русской профессуры.

— *Уважаемый Виталий Вячеславович, как Вы оцениваете политику последнего десятилетия на Кавказе, в частности в Абхазии? Есть ли выход из этой ситуации?* (вопрос из зала)

— Это серьезный вопрос. На самом деле выход из тупика есть всегда. Если что-нибудь не получается, значит, плохо сделано. Совер-

шенно очевидно, что у нас были допущены просчеты в национальной политике. Мы были не готовы к такому повороту событий. За событиями на Северном Кавказе стоят причины социально-экономического характера — безработица, клановая структура, коррупция, продажа должностей, семейственность, неэффективность действий властей. Невозможность трудоустроить молодежь провоцирует то, что она часто становится объектом действий деструктивных, радикальных группировок, которые финансируются из-за рубежа. Либо молодежь участвует во внутренних разборках между криминальными группировками. Часто это кровная месть: одни идут работать в милицию, предпринимают действия против боевиков. Потом семьи боевиков мстят милиционерам и их родным. Возникает порочный круг насилия, который можно было бы прервать путем мощной государственной комплексной национальной политики, которая пока недостаточно эффективна. Потребуется предпринять еще много усилий для того, чтобы покончить с подобными явлениями. Сегодня акцент делается на социально-экономических мерах, создании рабочих мест, улучшении социально-экономического положения. Эти социальные беды ликвидировать из федерального центра трудно. Мы видим, что в Чечне ситуация улучшается. В настоящее время менее спокойно, к сожалению, в Дагестане, Ингушетии, Кабардино-Балкарии. Нужно предпринять серьезные меры, для того чтобы исправить ситуацию.

III. ПРИОРИТЕТНЫЕ ОБЛАСТИ РАЗВИТИЯ КОНФЛИКТОЛОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ

Представление автора. А. В. Дмитриев

Дорогие друзья! Позвольте представить вам нашего замечательного гостя — это ученый номер один в области конфликтологии, член-корреспондент Российской академии наук, доктор философских наук, профессор Анатолий Васильевич Дмитриев. Если попытаться охарактеризовать пространство науки в терминах топографии, то можно сказать, что это пространство представлено равнинами и возвышенностями, а есть даже впадины. Им можно уподобить так называемую массовую науку — научных сотрудников, которые трудятся в различных учреждениях. Над ними возвышаются горные цепи научных школ, а еще выше находятся горные вершины — выдающиеся ученые, основатели научных школ и направлений, первопроходцы. Анатолий Васильевич Дмитриев является одной из таких вершин. В нем сочетаются таланты академического ученого, ученого-практика и педагога.

Анатолий Васильевич Дмитриев родился 31 октября 1934 года в Пензе. В 1958 году окончил исторический факультет Ленинградского государственного университета и далее прошел путь, охватывающий практически все уровни научно-педагогической деятельности. После окончания университета работал в Пензенском политехническом институте. В 1963 году наш гость окончил аспирантуру в ЛГУ, где защитил кандидатскую диссертацию на тему «Антитрестовская политика правительства США», в 1973 году — докторскую диссертацию на тему «Политическая социология США». Работал в Ленинградском государственном университете, Институте социально-экономических проблем, затем в Институте социологических исследований Академии наук СССР, впоследствии — заместителем академика-секретаря Отделения общественных наук Российской академии наук. С 1986 по 1993 годы Анатолий Васильевич являлся главным редактором журнала «Социологические исследования».

В настоящее время наш гость — главный научный сотрудник и советник Российской академии наук, руководитель центра конфликтологии Российской академии наук и главный редактор журнала «Социология образования». Под его руководством защищены две докторские и более 30 кандидатских диссертаций. Анатолий Васильевич — эксперт Экспертного совета Российского фонда фундаментальных исследований по социологии, политологии, конфликтологии и праву, координатор программы по югу России «Анализ и моделирование геополитических, социальных и экономических процессов в полиэтническом макрорегионе».

Сфера научных интересов Анатолия Васильевича весьма обширна. Это общая социология и политология, проблемы коммуникации, управления, интеграции и т. д. Все это нашло отражение в многочисленных публикациях. Наш гость является автором более 250 публикаций. Среди них следует особо выделить книги «Общая социология», «Социальный конфликт: общее и особенное», «Конфликты миграции», учебное пособие «Конфликтология». О широте научных интересов нашего гостя в числе прочего свидетельствуют такие оригинальные работы, как «Социология юмора» и «Социология политического юмора».

Приезд члена-корреспондента Российской академии наук в наш Университет не случаен. Анатолий Васильевич Дмитриев является одним из основоположников и лидером научного направления «конфликтология» в России. Он не просто одним из первых начал исследовать конфликты, но на основе социологического и сравнительного правового анализа выдвинул их концепцию и предложил меры практического урегулирования. Особое внимание автор обратил на специфику выявления конфликтов в России и странах СНГ, где они протекают довольно остро и где в их профилактике и регулировании особенно велика роль права. Общая авторская концепция в отношении социального конфликта состоит в понимании конфликта как явления, имманентного обществу и амбивалентного. Амбивалентность в данном случае означает, что конфликт имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Кроме того, социальный конфликт, по мнению Дмитриева, может регулироваться, а не должен просто запрещаться или поощряться. С 2001 года наш гость занимается исследованиями конфликтов, связанных с миграцией населения.

Анатолий Васильевич Дмитриев — лауреат премии им. А. О. Ковалевского Российской академии наук.

А. С. Запесоцкий,
академик Российской академии образования,
ректор СПбГУП

А. В. Дмитриев,

*член-корреспондент РАН, руководитель Центра конфликтологии
Отделения общественных наук РАН (Москва),
доктор философских наук, профессор*

СОЦИАЛЬНЫЙ КОНФЛИКТ¹

24 января 2011 года

Честно говоря, я был поражен, когда узнал, что в петербургском вузе открылся факультет конфликтологии. Сбылась моя мечта последних пяти лет. Многие понимают, что идея носится в воздухе, но между рождением и воплощением идеи, как вы прекрасно знаете, большая дистанция. Боязнь, лень, нежелание что-либо делать — качества, свойственные, в основном, русскому человеку, — по себе знаю. Кстати, таким образом я идентифицирую себя как русского. Есть идентификация и по другим принципам: например, я студент, или преподаватель, или администратор. Особенно большую роль играет идентификация, когда речь идет о конфликтах.

Социальный конфликт возникает прежде всего по причине противоречий между интересами. А интерес — выраженная в определенной форме цель или потребность. На второе место после конфликта интересов мы обычно ставим конфликт идентификации. Правда, в этнических отношениях конфликт идентификации бывает важнее, чем конфликт интересов. Чтобы его смягчить, есть много методов. В частности, в последние десятилетия в наших паспортах не указывается национальность. В нескольких последних переписях не было вопроса об этнической принадлежности. Тем не менее люди часто идентифицируют себя по принадлежности к какой-либо группе. В России именно сейчас очень важна этническая идентификация, так как у нас сложилась напряженная межнациональная ситуация. Корень наших бед в том, что

¹ Лекции прочитаны в СПбГУП 24–25 января 2011 года.

гражданская идентификация часто уступает место этнической. Это характерно не только для России, но наша страна отличается тем, что еще совсем недавно, при коммунистическом режиме, этническую идентификацию пытались преодолеть. Ведь что такое был СССР? Союз различных народов, между которыми вроде бы существовала дружба. Чтобы хоть как-то сгладить межэтнические противоречия и унифицировать население (к этому всегда стремятся руководители и идеологи, которые их обслуживают), придумали общность «советский народ». То есть человек в первую очередь был советским гражданином, а узбеком или русским — во вторую. Что связывало единый советский народ? Экономическая общность, русский язык, который был государственным, коммунистическая идеология, общая культура и т. д. Раз это есть, значит, новая общность появилась. Я в свое время работал в партийных органах, в частности в Институте марксизма-ленинизма при ЦК КПСС. Помнится, у нас появился новый директор, который сразу пригласил меня и задал вопрос: «Что это такое — общность “советский народ?”» В то время уже шла перестройка, множились так называемые горячие точки, происходили конфликты в Фергане, Сумгаите, Баку и т. д. Рассыпался наш советский народ.

Таким образом, идентификация для людей очень важна. И сейчас в проблемных точках Российской Федерации конфликты возникают в основном на почве этнической идентификации. События на Манежной площади, где участвовала молодежь, — в чистом виде конфликт идентификации. Обострение произошло по линии «москвичи–кавказцы».

Все отношения между людьми носят социальный характер. Социальный конфликт — это конфликт между отдельными группами. Социальные группы могут быть большими, средними, малыми. Группа, где все люди знают друг друга и общаются друг с другом, — малая; обычно она включает не более ста человек. Например, студенческая группа. У вас могут быть напряженные или, наоборот, дружеские отношения с другими группами или факультетами, может быть сотрудничество, но при этом действует общее правило: чем больше группы, тем более размыты границы между ними. Следовательно, конфликты между большими социальными группами не могут быть непосредственными. Конфликт рабочего класса и буржуазии, о котором много говорили в СССР, и сегодня существует, правда в латентной форме. Коммунисты и профсоюзы считают, что их главный враг — крупная буржуазия, олигархи, но этот конфликт также размытый.

Сегодня мне хотелось бы поговорить о социальных конфликтах между отдельными группами. Конфликты по поводу престижа, богатства, положения в обществе (все это тоже социальные конфликты) для России сейчас неактуальны, потому что ситуация быстро меняется. После перехода к буржуазным отношениям группы переформировались, и этот процесс до сих пор продолжается. Рабочий класс уже не представляет собой единое целое, он распался на несколько группировок. Организации рабочего класса, такие как профсоюзы, тоже несколько потеряли свое значение. Они больше не возглавляют рабочее движение, которое сегодня вообще не структурировано. Что касается так называемого класса буржуазии, то это тоже распадающийся класс, переформировывающийся на наших глазах. Олигархи — верхушка буржуазии, но часть из них компрадоры, представляют интересы других стран. Есть так называемая национальная буржуазия — это другая группировка. Все это переформировывается с учетом меняющейся ситуации, в результате выраженных классовых различий сейчас в России нет, и, как следствие, нет и четко сформулированных целей. Например, Российский союз промышленников и предпринимателей вроде бы должен выражать интересы предпринимателей, но его не зря называют «профсоюзом олигархов». Миллиардер Михаил Прохоров выступил с инициативой: увеличить рабочую неделю в полтора раза. Предложение не прошло, но, как в любом конфликте, оно выполнило сигнальную функцию: так вот о чем думают эти люди! Тем не менее Прохоров говорит одно, его «коллеги» — другое; определенного класса нет, он еще только формируется.

По мнению некоторых исследователей, в том числе Института социологии, так называемый средний класс в России составляет примерно 14 % населения, в то время как в США и странах Европы — как минимум половину. У нас рыхлое общество без структурированных групп, поэтому конфликты интересов не могут быть осознаны. Возможны отдельные столкновения, забастовки на некоторых предприятиях, выход на улицу и т. д. Но широкий социальный конфликт в нынешней ситуации, с моей точки зрения, исключен, тем более что в сознании населения живет память о бедах, которые приносят революции и контрреволюции. Люди боятся. Есть еще одна особенность русского народа — направленность агрессии не на человека, который притесняет или просто не нравится, а на самого себя. Это повальный алкоголизм — чисто русский способ снятия стресса. Сейчас, если не

ошибаюсь, в России приходится 20 литров чистого спирта на человека в год. Это говорит о том, что конфликты есть, но в латентной форме, а не в виде столкновений социальных групп.

Мне хотелось бы поговорить о реальных конфликтах больших социальных групп, которые случаются сейчас в России и могут обостряться, — о конфликтах коренного населения и иммигрантов. Эта тема мало изучена и ждет своего исследователя. Надеюсь, у вас тоже есть определенное мнение на эту тему. Происходят резкие столкновения между населением и мигрантами. Я заинтересовался вопросом: кто именно участвует в этих столкновениях, каковы их механизмы? Особенно на меня произвел впечатление случай, произошедший в Кондопоге несколько лет назад. Кондопога — небольшой город в Карелии, где вдруг вспыхнул этнический конфликт между коренными жителями и мигрантами с Северного Кавказа. Причем в результате столкновения город стал неуправляемым. Двое суток не работали ни власти, ни милиция — город был в руках населения, которое громило общественные учреждения, магазины и т. д. Только через 2–3 дня был наведен порядок. И тогда власти впервые задались вопросом: «Что же делать?» Для них это стало неожиданностью. Оказывается, отношения между некоторыми социальными группами в Российской Федерации складываются непросто. Но в чем тут разбираться? В конфликтологии есть определенные разработки. В любом конфликте надо определить причины, участников, подстрекателей или провокаторов. Конфликтолог находит целый список возможных участников. И надо этим заниматься.

Мне, как научному сотруднику, было важно все это расставить по каким-то нишам. Я занимался этим несколько лет и расскажу о некоторых выводах. События, произошедшие в декабре на Манежной площади в Москве, не исключены и в Санкт-Петербурге, поскольку причины присутствуют и здесь. Нам, конфликтологам, надо вооружиться какими-то методами, чтобы классифицировать эти события. Давайте разберемся: участвуют ли напрямую население и иммигранты в этих конфликтах? Да, в какой-то степени участвуют. Но, может быть, есть и другие участники? Конечно, есть. И подстрекатели, и провокаторы, и непосредственные участники, и организаторы — все есть. Ничего стихийного в жизни не происходит, хотя бывает, что толпа играет некоторую роль. Однако толпа быстро образуется и так же быстро рассеивается. Толпу можно условно назвать участником, но это такое

аморфное образование, которое быстро теряется. Кстати, поведение толпы — наименее исследованная область психологии.

Несколько слов надо сказать и об общем аспекте. Кондопога и Манежная площадь — это очаги, в которых полыхнуло. А каковы общие условия? Глобальные условия известны: в последнее время миграция характерна для многих стран. Причем, если вы полагаете, что миграция направлена исключительно с юга на север, то есть из арабских стран люди едут в Европу, из Латинской Америки — в США, к нам едут с южных границ, то вы во многом правы. Но в последнее время Организация Объединенных Наций обращает внимание и на потоки «по горизонтали» — с запада на восток и с востока на запад. Население во всем мире пришло в движение. Мигрантов никогда и нигде не любили по ряду причин. Это чужие люди с чужой культурой, с непонятными интересами. Они могут нарушить мои интересы как местного жителя. И всегда миграции чинились препятствия. В Европе правые партии выступают за ограничение миграции, которая растет как на дрожжах. Лозунги многих центристских политических сил тоже все больше ориентированы на такое ограничение. Даже Ангела Меркель, канцлер Германии, заявила, что идея мультикультурного общества в Германии провалилась. Действительно, мультикультурное общество в Германии не сложилось. Восточные европейцы, в том числе россияне, еще как-то приспосабливаются к местным порядкам, но турки — основная масса иностранных рабочих — не особенно приживаются, не принимают местную культуру, замыкаются в своей общности. Интеграции не происходит; межэтнические браки между турками и немцами регистрируются очень редко. В результате в стране меняется этнический состав населения.

Ту же проблему отчасти признал президент Франции Николя Саркози. В Великобритании несколько другая модель отношения к мигрантам. Но факт остается фактом: Европа, Соединенные Штаты Америки, а теперь и Россия испытывают миграционное давление. Россия сейчас одна из стран, где наибольшее количество мигрантов, причем с юга. Сразу хочу оговориться. Если вы меня понимаете так, как будто конфликтогенной является в основном внешняя иммиграция — к нам едут из Китая, Вьетнама, других южных стран, из Закавказских республик — то вы ошибаетесь. События на Манежной площади показывают, что быстро правящая молодежь в Москве (может быть, и в Санкт-Петербурге тоже) выступает не против иностранных,

а в основном против внутренних мигрантов — большей частью жителей Северо-Кавказского региона. Есть небольшое число исследований поведения этих мигрантов в Москве. Для того чтобы решиться на такие исследования, требуется определенная смелость — у нас, мягко выражаясь, неоднозначное отношение к людям, которые их проводят. Когда я впервые выступил в Домбае на конференции демографов, то не знал, куда прятать глаза. Я говорил об очевидных рисках миграции, а коллеги смотрели на меня с ненавистью. Тогда эти риски не были очевидны — еще не случились ни Кондопога, ни Манежная площадь. Меня убеждали в том, что в России демографический кризис, смертность намного превышает рождаемость, и если так будет продолжаться, то население страны будет уменьшаться на 600 тыс. человек ежегодно. Повышение рождаемости может исправить положение, но известно, что чем богаче живет страна, тем более раскрепощены в ней женщины, которые становятся более ориентированными на карьеру, а не на деторождение. А значит, на рост рождаемости рассчитывать не приходится и спасти ситуацию может только иммиграция. Некоторые демографы предложили разрешить гражданам Китая переселяться в Российскую Федерацию: китайцы трудолюбивые, будут работать и платить налоги. Другие народы тоже надо приветствовать, уже не говоря о русских, оставшихся за пределами России после распада СССР. Я задаю вопросы: «У вас есть данные о созданных семьях? Что преобладает: браки внутри диаспоры или браки приезжих с местными жителями?» Молчат — нет таких данных. А я хочу сказать, что межэтнический брак — очень редкий случай; в качестве спутника жизни люди выбирают, как правило, партнера внутри своей этнической группы. Бывает, конечно, что джигит из Закавказья находит себе пару в Москве, при этом не отказываясь от той семьи, которую оставил на родине. Но такие случаи не способствуют решению демографических проблем.

Задаю другой вопрос: «Вы уверены, что все иммигранты приезжают на постоянное место жительства?» Выясняется, что нет, не уверены. Многие приезжают на год, на несколько месяцев с целью заработать и вернуться домой. Такая челночная миграция. Далее: «Как вы полагаете, в связи с заселением китайцев не подвергаем ли мы себя глобальной опасности?» Сейчас Китай — наш дружественный сосед. Я бывал в Китае несколько раз. К официальной пропаганде никаких претензий нет. Но шесть лет назад губернатор Хабаровского края возил нас на два острова на Амуре, которые находятся в районе границы,

и говорил, что китайцы претендуют на эти острова, считают их своими. На китайской стороне происходит нанос песка, что приближает их берег все ближе к островам. То есть фарватер Амура, с точки зрения китайцев, нужно менять. То, что ближе к китайскому берегу, — это китайская территория. Это все было видно. Очередная претензия Китая несколько лет назад была удовлетворена — отдали им один остров и половину другого. Китайская граница приблизилась. По формальному соглашению, которое принято между Китайской Народной Республикой и Российской Федерацией, территориальных претензий нет. Но в китайских школьных учебниках сказано, что их территория простирается вплоть до Сибири. Когда-то она действительно принадлежала Китаю, затем в ходе империалистических войн перешла к нам. Так вот представьте, что эти территории разрешат заселять китайцам — и что будет дальше?

Вообще китайцы, как и любой другой народ, любят свою страну и уезжать не стремятся, особенно на север, где холодно и полно мошкары. В свое время у нас на Дальнем Востоке то появлялись, то исчезали китайские диаспоры. Внутри Китая миграция направлена в свободные экономические зоны, то есть люди едут из бедных северо-западных регионов в сторону Гонконга, Макао, Шанхая, потому что там можно заработать. Но Китай — это страна с централизованным правлением, и если людям повелят заселять северные территории, которые когда-то принадлежали Китаю, то они поедут туда. Если сейчас миграция внутри страны составляет 60 миллионов человек, то для того чтобы заселить российский Дальний Восток, достаточно будет 10 миллионов. Тем более что российского населения там осталось всего 6 миллионов человек, причем многие стремятся уехать, потому что ощущают себя брошенными на произвол судьбы. Таким образом, если посмотреть с геополитической точки зрения, то ни в коем случае нельзя открывать наши границы для Китайской Народной Республики. Причем опасность все возрастает, особенно с учетом того, что, как я сказал, в Китае централизованное государственное правление и поэтому его политика может легко измениться.

В связи с этим напомним одну историю. В свое время у нас с Китаем были прекрасные отношения, но затем между Мао Цзэдуном и Хрущевым возникли идеологические разногласия. Китай считал советских коммунистов ревизионистами и стремился монополизировать коммунистические движения в мире. Разногласия переросли

в вооруженные столкновения на Амуре, и китайцы захватили остров Даманский, потом наши войска его обстреляли и заставили китайцев отступить. Отношения между странами испортились всерьез и надолго. Это пример того, как в считанные месяцы из-за идеологических разногласий добрососедство сменяется враждебностью. Можно ли исключить такие варианты в будущем? Нельзя. Китай быстро превращается в сверхдержаву, в том числе и в военном отношении, в России же на Дальнем Востоке и в Сибири численность населения сокращается. А наши демографы продолжают настаивать: «Только мигранты могут спасти российскую экономику». Так-то оно так, да только необходимо эти процессы регулировать, чтобы по возможности снизить риск до минимума.

Теперь что касается внутренних мигрантов. По мнению демографов, у нас недостаточная мобильность трудовых ресурсов, но они имеют в виду миграцию рабочей силы между регионами Российской Федерации, исключая Северный Кавказ. Юг России — это несколько специфический регион; там культура отличается от культуры в средней полосе, и по характеру южане более импульсивны, реактивны, эмоциональны. У них сохраняются традиции, которые, может быть, в меньшей степени присутствуют у северных народов. Например, в некоторых республиках допускается ношение холодного оружия, хотя в целом в России это запрещено. К тому же физиологи утверждают, что на Северном Кавказе молодые мужчины сильнее физически, имеют более выраженные мужские черты. В них более развито стремление к доминированию, чем, например, у славянских народов.

Я читаю лекции по конфликтологии в Академии народного хозяйства. Студенты этого вуза — в основном взрослые люди, они получают второе высшее образование. Рассказываю о практике ненасилия в любых конфликтах, которая широко применяется в разных странах. На Западе разработан метод ненасильственного неповиновения агрессору. При организованном обществе это очень действенно. И даже если организация общества низкая, это возможно. Например, Индия освободилась от английской колонизации путем ненасильственного сопротивления, руководителем и идеологом которого был Махатма Ганди. Мартин Лютер Кинг, один из основоположников теории ненасильственного сопротивления, возглавил «мирную борьбу» негритянского населения против дискриминации. Так вот, когда я рассказываю об этом в Академии народного хозяйства, меня слушают и понимают.

А когда я говорю о ненасилии студентам Современной гуманитарной академии или Государственного социального университета, то одна категория слушателей — уроженцы Кавказа — проявляет полное непонимание. Как это так — меня обидели, а я должен благодарить? Все эти западные теории толерантности для кавказских народов не подходят. Если человек обидел меня или моих родственников, то я должен отомстить. Месть — это восстановление нарушенного равновесия. Можно, конечно, рассчитывать на помощь государства, но если, допустим, милиционер аварец, а я кумык, то что же — я пойду к этому аварцу просить, чтобы он восстанавливал равновесие? Нет. Я сам разберусь. У русского народа элемент мести тоже существует. Многие из вас видели фильм «Ворошиловский стрелок» с Михаилом Ульяновым в главной роли. Юристы возражали против этого фильма, ибо так споры и конфликты решать нельзя. А зрители с удовольствием смотрят и говорят: «Как же он прав, этот ворошиловский стрелок!»

Каждая культура имеет свои особенности. Я не берусь оценивать, хорошие они или плохие. Но когда культурные различия накладываются на этнические противоречия, ситуация обостряется многократно. Ведь что произошло в декабре на Манежной площади? Погиб один из футбольных болельщиков. Группа фанатов направила свои усилия не на приезжих выходцев с Кавказа, а в первую очередь на милицию, которая находится под воздействием диаспор. Милиционеры то ли испугались, то ли получили деньги — но отпустили участников драки, из пяти человек задержали только одного. И фанаты сначала стали протестовать против этого, но вскоре их выступление переросло в агрессию по отношению к кавказцам, которые ведут себя «неправильно». Начались беспорядки на этнической основе. Против кого? Против иммигрантов. Никакой исследователь не может только по газетным текстам сделать вывод, кто прав, кто виноват. Приходится много беседовать с действующими лицами. Но возможность подобных вспышек по-прежнему существует.

В свое время вспыхивали конфликты на рынках, где продавцами зачастую были представители Кавказских и Закавказских республик. Я жил в Москве около ВДНХ и часто слышал споры между продавцами и покупателями. Интересно было узнать, что они думают друг о друге. В перепалках всегда подчеркиваются культурные различия. «Понаехали тут с кучей детей!» — «А вы к собакам и кошкам относитесь лучше, чем к своим детям!» И прочее в том же духе. Так на-

зываемое «зеркальное отражение». То есть напряжение существует, и многие организации, в том числе националистические, его используют. Мы с вами видим, к чему это приводит.

Процесс миграции прекратить невозможно, особенно в нашей стране. У нас открытые границы, например, с Казахстаном. Из Казахстана в Оренбург можно спокойно проехать даже не по большаку, а по любой проселочной дороге. Поезда курсируют из республик Центральной Азии через Астрахань — запретим эти рейсы? Нет, нельзя. Кроме того, существуют квоты на привлечение рабочей силы. Правда, они не соблюдаются, но это уже другой вопрос. России нужны иммигранты, но никто не знает, какие именно специалисты требуются нашей экономике. Законодательно введены некоторые ограничения (например, иностранным гражданам нельзя работать в аптеках, торговать спиртными напитками и т. д.), но все эти нормы нарушаются.

У нас уведомительный характер регистрации. Если раньше нужно было долго ходить по инстанциям, то теперь достаточно просто сообщить, что ты приехал и работаешь там-то. Выяснилось, что приезжает, допустим, миллион человек, посылаются уведомления в миграционную службу. А подтверждения приходят только на полмиллиона. Куда делись остальные пятьсот тысяч? Они работают нелегально. Это теневая экономика, которая развращает Российскую Федерацию. Мигранты чрезвычайно нужны работодателям, потому что им, приедем, можно платить меньше, держать в рабском положении и при этом не нести за них никакой ответственности и социальных расходов. Работодатели находят тысячи лазеек, чтобы получить дополнительную прибыль, они наживаются на приезжих рабочих — благодаря низкой оплате их труда и в итоге — себестоимости продукции. Кроме работодателей, на иммигрантах наживаются так называемые посредники. Вы, наверное, не раз видели объявления типа «Выдаем разрешение на работу», «Оформляем справки» и т. п. «Клиенты», конечно, заинтересованы в таких посредниках: им хочется поскорее решить формальные вопросы. Однако в Москве, например, целая армия нелегальных посредников. Откуда они берут бланки документов? Конечно, из Федеральной миграционной службы, из поликлиник и т. д. Опять же за деньги. То есть процветает коррупция, развращение госаппарата.

Вся эта система очень конфликтогенна, поэтому вспышки периодически возникают. Многие не понимают этого механизма, но он есть — коррупционный механизм, связанный с мигрантами. Мы

ни в коем случае не должны осуждать этих людей — они едут в крупные российские города не от хорошей жизни. Я сейчас живу в районе Отрадное на северо-востоке Москвы. У нас консьерж — узбек, чистят двор — таджики. Спрашиваю дворника: сколько ты получаешь? Мнется. Но поскольку у нас сложились добрые отношения, все же признается: я расписываюсь за 12 тысяч руб., а получаю 6 тыс. Куда уходят остальные деньги, он не знает, и спросить боится: выкинут с работы. Он живет на три тысячи, а остальные три посылает домой. Это 100 долларов, его семья на родине получает возможность прожить. В Таджикистане работать вообще негде, поэтому он подался в Москву, чтобы заработать хоть немного. Он отправляет деньги домой, а здесь совершенно бесправен, берется за любую работу. Представьте себе, что его выгнали с работы — что он будет делать?

Кстати, по данным ФМС, из Российской Федерации ежегодно 6 миллиардов рублей уходят в страны ближнего зарубежья. Правда, от наших соотечественников, которые работают в Америке и Европе, приходит 3 миллиарда, но утекает вдвое больше. Это данные докризисного 2007 года; сейчас, наверное, эти цифры изменились.

На иммигрантах сильно наживается милиция. Раньше они любили останавливать прохожих с «неправильным» разрезом глаз и проверять документы, и если что-то не в порядке, брать с них деньги. Сейчас милиции запрещено останавливать людей и требовать у них документы. Но они все равно ухитряются — благодаря одному исключению. Если ищут человека по каким-то наводкам, то останавливать можно. Правда, это перестало быть массовым явлением, так что этот источник отчасти иссяк. Теперь милиционеры ходят по домам и ищут, где сдаются квартиры и есть ли там мигранты. Если поднаем не оформлен надлежащим образом, то они могут с владельцев квартиры и квартирантов что-то получить. наших иммигрантов остается только пожалеть.

Что будет делать наш дворник, если потеряет работу? Денег ни на пропитание, ни на дорогу домой у него нет. Значит, он обращается в диаспору. Никто из нас не думает, что диаспора — это культурная автономия, единственная цель которой — помогать своим соотечественникам или налаживать дружбу с местным населением. Люди в диаспорах, мягко выражаясь, своеобразные. Их задача, как известно, не только защита соотечественников, но и получение определенной прибыли. Если человек пришел туда, ему окажут помощь, но на определенных условиях. Скорее всего, он будет вынужден пойти на какие-то право-

нарушения. Если же мигрант не обращается в диаспору (бывает, что он просто боится своих соотечественников), то он, как правило, начинает на свой страх и риск заниматься криминальной деятельностью, например нападать на женщин и отнимать у них сумочки. Возникает вопрос: «А кто довел его до криминального поведения?» У нас нет социальных гарантий для мигрантов, нет организации для помощи нелегальным мигрантам и т. д. Ситуация критическая и неизбежно приводящая к конфликтам.

Таким образом, определяются участники конфликта. Это не только местное население и приезжие, но и посредники, организаторы, криминальные сообщества, в частности диаспоры. Выдвигаются предложения вообще запретить иммиграцию. Но это невозможно. Запрет приведет лишь к дальнейшей криминализации этого явления. Делаются попытки изменить эту сложную ситуацию, но пока они не привели к успеху. В частности, полностью провалилась программа переселения соотечественников, с помпой принятая пять лет назад. Наши демографы участвовали в ее составлении, говорили, что надо помочь обосноваться в России тем, кто жил на территории СССР до его распада. Программа была разработана на 20 лет позже, чем требовалось. Кто из наших соотечественников, в частности из русского населения, остался за рубежом? Это либо уже очень пожилые люди, которые никуда не поедут — для этого у них нет ни денег, ни желания, ни физической возможности. Их дети, которые, возможно, уже приспособились к существующему порядку. В Латвии есть категория населения со странным названием «неграждане» — они тоже наши соотечественники. Но они не изъявляют желания переехать в нашу страну и если и отправляются куда-нибудь на поиски работы, то не в Россию, а в страны Европы. Таким образом, большого числа желающих приехать в Российскую Федерацию не наблюдается, тем более что работу им предлагают в труднедостаточных регионах, а субсидии выдают мизерные, хорошо если на жилье в бараке хватит.

Таким образом, со стороны тех, кто мог бы приехать, не наблюдается горячего желания это сделать. А что же принимающая сторона? Из центра разослали по регионам запрос: нуждаетесь ли вы в приезжих соотечественниках? Половина регионов, в том числе и республики Северного Кавказа, ответили, что нет, не нуждаются. Может быть, где-то они и нужны, но им же надо жилье давать, а у нас среди местного населения чуть ли не большая часть — нуждающиеся в жилье.

Остальные регионы согласились принять, но стали оказывать такой «теплый» прием, что люди, помыкавшись, отправлялись обратно. Так произошло, например, в Тульской области, куда приехали полтора десятка семей.

В конце 1980-х из Ферганской долины были изгнаны турки-месхетинцы, им предложили пустующие деревни в ряде русских областей. Они там пробыли буквально несколько дней и уехали в Краснодарский край. Их не устроили климат, характер работы и т. д. Российская глубинка большей частью представляет собой спившиеся деревни и разрушенные хозяйства. Там никому не было дела до приезжих — скорее наоборот, лишняя головная боль. Из Краснодарского края половина приехавших в конце концов отбыли в США.

В итоге программа переселения соотечественников, как и многие другие, была провалена. Все эти программы принимаются без подготовки. Типичное мышление бюрократа — что-то у нас здесь не заладилось, надо быстро принять меры. Если где-то назрел конфликт, чем можно ответить? Правильно, создать новую организацию. Для работы с мигрантами — миграционную службу. А кто должен решать проблемы мигрантов? Сейчас основная задача — помочь им интегрироваться, но кто этим будет заниматься? Милиция? Они и слов-то таких не слышали никогда. Нет, с точки зрения милиционера, этих приезжих надо всячески ограничивать и по возможности стричь с них купоны — зарплата-то у нас маленькая!

Итак, налицо социальный конфликт. Ситуацию отчасти смягчает то обстоятельство, что мигранты приезжают из разных мест, они делятся на диаспоры, которые не контактируют друг с другом. Второй фактор, спасающий нас от масштабных взрывов, — то, что миграция в основном носит временный характер. Чаще всего люди приезжают, некоторое время здесь работают и уезжают. Третий — в странах происхождения иммигрантов появились организации, которые хоть как-то занимаются упорядочением этих передвижений. Здесь для наших посольств и консульств непочатый край работы. Если мы хотим хоть как-то регулировать процесс, надо работать в этих странах. В Европе все чаще обращают внимание именно на это. Более того, говорят, что надо перемещать производство в эти страны. В США и Евросоюзе эта тенденция реализуется уже не первый год — производство, особенно вредное, размещают в развивающихся странах. Это создает там рабочие места, снижает миграцию и улучшает экологическую обстановку

там, откуда это производство переехало. У нас об этом пока никто не думает.

Теперь по поводу общих проблем, связанных с миграцией. Проблема может рассматриваться в нескольких ракурсах: либо с точки зрения глобализации, объединения народов, либо, наоборот, с точки зрения «столкновения цивилизаций» — термин, введенный американским социологом Хантингтоном. Несколько лет назад мне довелось участвовать в международной конференции по вопросам отношений Запада и исламских стран, и делегаты из стран Востока возмущались его теорией, говорили, что мир идет к объединению. Автор теории столкновения цивилизаций там тоже присутствовал, но на все нападки реагировал, в общем, спокойно. Меня на этой конференции поразило то, что между представителями развивающихся стран столкновения были гораздо острее, чем между, условно говоря, мусульманами и христианами. Разные течения внутри ислама гораздо более непримиримы друг к другу, чем к совершенно иным религиям.

Что же касается мнения о столкновении цивилизаций, то, на мой взгляд, речь идет все-таки о разломе. Можно даже определить границы этого разлома — они идут по Северной Африке и Южной Европе. Недавно я был в Косово. Там сотни тысяч сербов живут анклавами, в изоляции — албанцы им «перекрыли воздух». Поэтому они призывают ученых и политиков из других стран решить эту проблему. Мы там были и видели, что происходит. С одной стороны, мусульманское население, в закрытых анклавах — христианское население. На территории Косово разрушают и взрывают христианские храмы — впечатление очень тягостное.

В этом регионе активную роль начинает играть Турция. Далее разлом идет, на мой взгляд, по Кавказу — не столько по Кавказскому хребту, сколько по республикам Северного Кавказа, то есть по территории Российской Федерации. Несколько недель назад в «Комсомольской правде» были опубликованы цифры, которые меня поразили. Когда детей начали опрашивать, основы какой культуры они хотели бы изучать в школе, то в Чечне и ряде других республик Северного Кавказа 94–96 % (!) выбрали ислам. По соседству, скажем, в Ростовской области, ислам выбрали 5–6 % учеников.

В связи с организацией Северокавказского федерального округа в сложной ситуации оказался Ставропольский край, включенный

в этот округ. Ни Краснодарский край, ни Ростовская область туда не попали — только Ставрополье, и это сильно тревожит жителей края.

Виктор Анатольевич Авксентьев, недавно возглавивший Институт социально-политических и гуманитарных исследований ЮНЦ РАН, по просьбе администрации Ставропольского края провел исследования по этническим отношениям в крае. Ставрополье — многонациональный регион, там живут много представителей северокавказских и южнокавказских республик, в частности очень много армян. А этнические вопросы, как и религиозные, относятся к наиболее тонким и острым, например шутки на эти темы все люди воспринимают очень болезненно (достаточно вспомнить скандал с карикатурами датского художника на пророка Мухаммеда). Так вот, группа ученых распространила среди руководителей глав администраций и экспертов в районах анкету, в которой, в частности, был такой вопрос: «Что вы думаете об этнических диаспорах, представители которых занимают те или иные руководящие должности в Ставропольском крае?» По итогам опроса издали брошюру тиражом 100 экземпляров и раздали главам администраций и собственно заказчику исследования — руководству Ставропольского края. И вдруг Авксентьева привлекают к ответственности за разжигание межнациональной розни. В течение года мы отстаивали Авксентьева — и отстояли в конечном счете, потому что все эксперты, в том числе и армяне, проживающие в Ставропольском крае, не находили никакого криминала в этой брошюре. Тем не менее лабораторию расформировали, аспирантам сильно попортили нервы — приглашали в прокуратуру и требовали дать показания на своего руководителя.

Эта история закончилась, в общем, благополучно, но я хочу сказать, что мы живем в обществе, где всегда может произойти что-нибудь подобное. Поэтому в национальных вопросах нужно быть очень осторожными. Этнические конфликты трудноразрешимы, они зачастую носят психологический характер, а с этим особенно трудно справиться.

Дело доходит до курьезов. Сейчас в Соединенных Штатах Америки кто-то выступил за то, чтобы слово «негр» убрать из лексикона — вообще. Якобы это слово оскорбляет чернокожих граждан США. И, действительно, при выпуске книг «Хижина дяди Тома» и «Геккельбери Финн и Том Сойер» издатели столкнулись с проблемой: можно ли слово «негр» заменить словом «раб»? С моей точки зрения, класси-

ка есть классика. У Гоголя в «Тарасе Бульбе» нет слова «еврей» (оно тогда не употреблялось), а есть слово «жид», которое в тот период не имело пренебрежительного оттенка. Что же, будем переписывать Гоголя? Зачем это все ворошить, не приведет ли это к результатам, противоположным ожидаемым?

Что касается толерантности, к которой нас всех призывают, то здесь есть неплохой контраргумент. Если на тебя напала злая собака, надо говорить ласково: хорошая собачка, милый песик... И повторять это до тех пор, пока тебе под руку не попадет тяжелый булыжник.

Толерантность вообще условное понятие. Сейчас западные политики высказывают разные точки зрения, потому что здесь ни в коем случае нельзя перебарщивать. Наш институт социологии провел исследования в Солнцева среди местного населения — к сожалению, многие боятся проводить исследования среди самих мигрантов из-за методических трудностей, дороговизны и предполагаемой недостоверности результатов. Так вот жители Солнцева говорят, что был спокойный чистый городок, но приехали внешние мигранты из Средней Азии и стали мусор выбрасывать из окон, подключаться к телефонной линии, протягивать в свое жилье провода прямо от линии электропередач. Днем спят, ночью костры разводят, режут баранов тут же во дворах. И распространяют наркотики. Целый букет претензий.

Но вернемся к исследованиям, которые проводит Виктор Анатольевич Авксентьев в Южном федеральном округе. Предполагается, что в Российской Федерации есть несколько регионов, конфликтогенных с точки зрения миграции, в частности Москва и Дальний Восток. Санкт-Петербург к ним пока не относится — пока здесь нет таких конфликтов, как в Москве. Следует учесть, что Москва привлекает больше мигрантов, с моей точки зрения, потому что через нее проходит большая часть всех финансовых средств. Даже налоги, которые взимаются в регионах, попадают в Москву, и здесь принимаются решения, каким регионам дать больше, каким — меньше. Таким способом сглаживаются межрегиональные различия — а в России они огромные. Например, Пензенская губерния — дотационная на 60 %, Республика Ингушетия — на 96 %. Доноров не так уж много — Москва, Нижний Новгород, Екатеринбург и еще 3–4. Несет ли это обстоятельство конфликтогенную нагрузку? Конечно. Регионы-доноры задают вопросы: «Почему мы платим больше, а получаем меньше? Куда идут наши деньги?» Если они нужны для поддержки той или

иной республики, то должна быть прозрачность — на что именно они тратятся, как контролируются расходы.

Несколько лет назад представителем Президента РФ в Южном федеральном округе был Дмитрий Козак. Он считал, что финансовые потоки в этом регионе надо сделать прозрачными. Но его намерение было встречено в штыки. Главы республик заявили, что не собираются отчитываться перед федеральным центром. Более того, были попытки обвинить Козака в каких-то криминальных действиях. Сейчас тоже есть стремление открыть кавказские финансовые секреты, но из этого ничего не получается. Создает ли это конфликтный потенциал? С одной стороны, происходит регулирование материального благополучия регионов — бедные республики надо поддерживать, там огромная безработица и низкий уровень жизни. С другой — как тратятся эти деньги? Очевидно, что они распределяются среди так называемых «элит». А элита формируется чаще всего по клановому принципу, что создает *очень* конфликтную ситуацию. Какие-то кланы непременно считают себя обделенными, в результате противоречия могут приобрести этнический характер. Не против русских, русские в основном уехали оттуда. Возникает борьба среди местного населения за эти деньги. Вообще в Кавказском регионе происходят сложные процессы. Конечно, им надо помогать, но при этом необходимо контролировать, а это очень трудно. Противоречия, повторяю, могут перейти в этническую плоскость, но пока это конфликт интересов.

В частности, происходит глобализация, развиваются технологии. Телевидение доходит до самых маленьких населенных пунктов. Люди видят, как живут в больших городах, и в итоге многие жители аулов перемещаются в более населенные места. У них своя культура, обычаи, тем не менее они спускаются с гор. Приходят на равнину в своей же республике — а там уже вся земля поделена. Что им остается делать? Они вынуждены уезжать, хотя люди любят свою родину, им хотелось бы остаться на прежнем месте, где прекрасный климат, чистый воздух и хорошие соседи. Однако здесь нет ни работы, ни земли, которую можно было бы обрабатывать, ни пастбищ — все занято. Население северокавказских республик, особенно Чечни и Дагестана, продолжает расти. В Южном федеральном округе избыток трудовых ресурсов, которые не находят мирного применения своим силам. Жители этих республик решают: раз здесь все занято, надо ехать в соседние области. Заселенность Ставропольского края, Ростовской области и Краснодарского края со

стороны северокавказских республик увеличивается за счет титульных национальностей этих республик. Это создает проблемы. Дело в том, что существует так называемое коллективное сознание. Русские, проживающие в Краснодарском крае, считают эту территорию своей. В то же время ряд народов Кавказа претендуют на то же.

В газете «Коммерсантъ» однажды на целую полосу было опубликовано обращение черкесских народов к Правительству Российской Федерации, где в завуалированной форме содержалось требование признать геноцид черкесов в XIX веке. Там приводились цифры: сколько людей уехало в Турцию, сколько было убито на территории Сочи. Далее в ультимативной форме было сказано, что если это не будет признано, то мы, представители черкесских народов, сорвем Олимпийские игры. То есть проведение Олимпийских игр 2014 года ставится под вопрос. Имеют место какие-то территориальные претензии, перемещение народов. Некоторые регионы России закрыты для переселения из других мест. В частности, так называемый Большой Сочи и черноморское побережье вокруг, район Минеральных Вод. Получается, что упомянутое обращение — попытка нарушить это положение.

Существуют претензии как отдельных народов, так и целых субъектов Федерации друг к другу. Например, между Чечней и Дагестаном, Чечней и Ингушетией, Астраханской областью и Калмыкией — территориальные претензии. Есть целый неофициальный список таких «недовольных». То есть руководители этих субъектов Федерации открыто не заявляют о своих претензиях, но о них говорят различные этнические и националистические движения. Обращение к истории, к традициям сейчас очень заметно. Если люди считают, что некая территория издавна принадлежала их предкам, то они хотят туда переселиться или отделиться. Например, в Краснодарском крае очень сильно движение за ликвидацию Республики Адыгея как субъекта Федерации и включение ее в состав Краснодарского края, поскольку адыги составляют меньшинство. Большинство населения в Адыгее — русские, однако административные и прочие руководящие должности занимают адыги. Со стороны адыгского народа, естественно, наблюдается резко отрицательное отношение к подобным инициативам. Почти все народы хотели бы переключить карту Северного Кавказа — изменить названия республик, как-то сгруппировать их, организовать нечто вроде Горской республики.

Таким образом, называют болячки — не дай бог притронуться. А тут еще деятели вроде Жириновского подогревают ситуацию, говорят, что надо ликвидировать все национальные республики, а сделать губернии, как в царской России. Но давайте представим, как конфликтологи, что такое решение принято. Что дальше? Местные элиты заинтересованы в сохранении своей республики, то есть своих кресел и доходов. Поэтому слава богу, что наши руководители не идут на поводу у отдельных радикальных элементов, хотя, повторяю, эти идеи высказывают политики федерального масштаба. Сделать так — значит разжечь пожар, ускорив распад Российской Федерации. Никто в этом не заинтересован. Нужен эволюционный путь — контроль за финансовыми ресурсами, изучение культуры, менталитета кавказских народов, вовлечение их в интеграционные процессы. Это единственный способ добиться мира и согласия. Нет никаких гарантий, что цели будут достигнуты, но стараться надо. Иначе будут продолжаться противоречия, переходящие в острые конфликты.

Итак, наиболее конфликтогенные регионы с точки зрения миграции — Москва (и в меньшей степени — другие города-миллионники), Дальний Восток и Восточная Сибирь, а также юг России. Иногда в этом ряду называют Калининградскую область, но в этот регион люди, как правило, переезжают с другой целью — дальнейшего перемещения в Европу. Недавние беспорядки, которые вспыхнули в Калининграде и закончились отставкой губернатора Бооса, не были связаны с мигрантами, а были вызваны недовольством населения поведением местных элит.

В 2009 году я провел небольшой опрос среди своих коллег — ученых-конфликтологов из разных регионов. Речь шла о миграции и вообще о положении на юге России. Они высказали свое экспертное мнение: во-первых, даже в самых благополучных регионах — Ростовской области, Краснодарском крае — миграция остается ощутимой проблемой, хотя в других регионах она также обострена. Во-вторых, передел собственности и сфер влияния местных элит на финансовые потоки из центра далек от завершения. То есть передел продолжается, и когда вы слышите о тех или иных преступлениях против милиционеров на улицах Махачкалы или Дербента и других городов, то имейте в виду, что это отражение не столько борьбы за власть, сколько взаимоотношений между кланами на юге России. В-третьих (это тоже имеет отношение к миграции), у федерального центра отсутствует внятная

экономическая политика, которая была бы направлена на оживление реального сектора экономики, и это не позволяет создать материальные и финансовые резервы для решения социальных проблем.

Примерно год назад был образован Северо-Кавказский федеральный округ, в который вошло большинство республик Северного Кавказа и Ставропольский край. Александру Хлопонину, назначенному полномочным представителем Президента РФ в округе, было поручено сделать все возможное, чтобы оживить экономику Северного Кавказа, хотя бы частично решить проблемы безработицы и миграции. Разработано несколько программ. Не знаю, чем это закончится, но очевидно, что на это потребуются очень большие средства. Нынешние субсидии позволяют существовать населению, хотя создается впечатление, что люди и без них могут прожить, поскольку они там зарабатывают в основном в теневой экономике. Неужели в Ингушетии действительно 90 % населения — безработные? Нет, просто люди научились выживать, не находясь на госслужбе и официально зарегистрированных должностях. Очевидно, что на Кавказе процветает теневая экономика.

Решение оживить экономику юга России — совершенно правильное, но кто рискнет вкладывать в нее деньги? Я часто бываю в Кисловодске — отдыхаю в санатории. Там очень много заброшенных здравниц. Казалось бы, золотое дно — строй, поднимай, облагораживай! И народ поедет туда, потому что в России большой спрос на санаторно-курортное лечение. Там могла бы быть отличная рекреационная зона, но никто не хочет вкладывать средства. Бизнесмены считают, что риски неоправданно высоки — даже в Ставрополе, что тогда говорить о национальных республиках. Если предприниматель инвестировал свои деньги в хорошее дело, то он должен быть уверен, что к нему не придут на следующий день от местных руководителей со словами «делиться надо». Подобная ситуация складывается практически во всех российских регионах, но на Кавказе эти проблемы стоят особенно остро. А регион очень перспективный: там можно развивать туризм, здравоохранение, соответственно транспортную инфраструктуру и т. д. К тому же на Северном Кавказе, повторяю, избыток рабочей силы. Но сейчас эта проблема решается не улучшением положения с занятостью в регионе, а все же миграцией. Выдвигаются разные предложения. Например, вернуться к советскому опыту: создавать артели, которые будут уезжать на объекты, скажем,

строительные, а по окончании проектов возвращаться домой. Артели можно реанимировать. Но ведь в советское время коррупция имела совсем другие масштабы. Сейчас такая артель может получить субсидию, «поделиться» и никуда не поехать. Другая идея — направить миграционные потоки с Северного Кавказа в малообжитые районы, на тот же Дальний Восток. Но уроженцам Северного Кавказа там не нравится ни климат, ни другие условия.

Что касается Дальнего Востока и Сибири, то есть предложение приглашать туда не только российских граждан с юга страны, но и иностранцев — из Вьетнама, Кореи. О китайцах я уже говорил. Лучше всего, если население будет иметь смешанный состав. Вообще самая большая опасность в явлении миграции (наши руководители это отлично понимают) — расселение на этнической основе. События под Парижем, в Марселе, в других городах показывают, что если образуется некий анклав, то есть территория заселяется представителями только одной национальности, то он практически неуправляем. В Москве, слава богу, пока есть только предпочтения: скажем, армяне предпочитают жить на юге Москвы, азербайджанцы — на востоке; там сформировались диаспоры. Если вы едете на метро в сторону юго-востока, то по внешности пассажиров видите, как меняется их состав.

Тем не менее пока, повторяю, анклавов в Москве нет. И сейчас задача московской администрации — не допустить расселения мигрантов по этническому принципу.

На юге страны идет заселение Краснодарского края, Ростовской области, Ставропольского края. Наиболее предпочтителен для народов Северного Кавказа Краснодарский край. Но в связи с этим возникают конфликты. Вы, наверное, знаете историю, которая произошла несколько месяцев назад. Чеченская молодежь отдыхала в летних лагерях Краснодарского края, и там произошли столкновения. В молодежной среде они всегда бывают особенно острыми. Чеченские отдыхающие были вынуждены уехать, что получило негативную оценку и со стороны Рамзана Кадырова («нехорошо к нам относятся, неправильно»), и со стороны местных органов власти.

Так происходит не везде, тем не менее этот пример свидетельствует о том, что отношения складываются напряженные. В Краснодарский край стремятся приехать не только представители кавказских народов, но и российские граждане из других регионов. Те, кто жил на Севере и заработал какие-то деньги, хотят купить недвижимость

в мягком климате. Вообще это характерно не только для России, но и для Соединенных Штатов Америки. Так называемый «солнечный пояс» США более привлекателен, чем северные регионы страны, а тем более Канада. Ростовская область, Ставропольский край тоже притягивают переселенцев.

Состав населения Ставропольского края быстро меняется, отдельные районы перестают быть мононациональными. Большие надежды возлагаются на создание в крае федерального университета, где могли бы обучаться и представители кавказских республик. Ставропольский край для них ближе, чем Москва и Санкт-Петербург — по климату, культуре общения и т. д. И там будет очень быстро меняться этническая и конфессиональная структура. Федеральный южный университет, организованный в Ростовской области, до сих пор вызывает неоднозначное отношение. Там были объединены некоторые технические вузы, педагогический вуз и университет. Такое же решение принято по поводу Ставропольского южного федерального университета. Но здесь есть своя особенность. Конечно, республики поддерживают создание этого университета, но я не исключаю требований о квотах для преподавателей и студентов. Не знаю, хорошо или плохо это будет.

Итак, ситуация на Кавказе с миграционной точки зрения оставляет желать лучшего. Происходит переселение народов. С одной стороны, это снимает напряженность в республиках, с другой — увеличивает миграционную напряженность в местах поселения приезжих. Надеюсь, что крупных столкновений не будет, хотя многие процессы непредсказуемы.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

— *На чем основан локальный конфликт в Тунисе, как долго он будет продолжаться и чем может закончиться?* (вопрос из зала)

— Прежде чем ответить на этот вопрос, вернусь к нашему Кавказу. Напомню, что существует идентификация по интересам, этносам, верованиям и т. д. Так вот, исследователи обратили внимание, что на Кавказе идентификация носила исторический характер: люди ощущали себя несправедливо обиженными советской властью. Но с начала

1990-х годов идентификация стала преимущественно этнической, а в последние годы — конфессиональной.

Что касается Туниса, то это одна из самых развитых стран Северной Африки, тесно связанная с Францией, с богатейшими культурными традициями. В отличие, скажем, от Алжира, Марокко или Египта, в Тунисе образованное население и относительно высокий жизненный уровень. Образование означает личностное развитие, а значит, люди начинают требовать уважения к себе, свободы, демократии, болезненно относятся к несправедливости. И когда люди увидели чрезвычайно высокую коррумпированность и обогащение одного клана — правящего, они не захотели это терпеть. А раз есть напряженность, значит, есть и вероятность конфликта. Вы, как конфликтологи, знаете, что любому конфликту предшествует напряженность, носящая чаще всего психологический характер. Любой повод может стать искрой, от которой полыхнет пожар.

Непосредственным поводом к началу протестов стало самоожжение мелкого торговца, с которым чиновники плохо обошлись. А в Тунисе розничной торговлей занимаются в том числе и люди с высшим образованием, поскольку большая проблема — найти работу по специальности. История этого торговца стала последней каплей, переполнившей чашу людского терпения. Они больше не захотели терпеть произвол властей.

Полиция вначале подавляла бунт, а когда стало понятно, что протестующих слишком много и с ними уже не совладать, стала переходить на сторону населения. Армия в Тунисе небольшая и не представляет особой силы. Видя такую ситуацию, руководство правящей партии сбежало в Саудовскую Аравию, и власть перешла к оппозиции. Обычно подобные выступления долго не продолжаются, они неизбежно сменяются отвращением к демонстрациям, столкновениям, толпам. Главная опасность заключается в том, что к власти могут прийти исламисты. Но я думаю, что Тунис все же достаточно развитая и к тому же светская страна, поэтому такой результат маловероятен, хотя исламисты и могут увеличить свое представительство в органах власти.

— Известно, что в России много национальных республик. Семь тысяч лет русское население приходило на эти земли и заселяло их совместно с титульными нациями. Как Вы считаете, титульные нации имеют исключительное право на эти земли? Должно ли рус-

ское население, пришедшее на эти территории, перенимать культуру и обычаи этих наций? (вопрос из зала)

— Сложный, многогранный вопрос. Когда в конфликте много участников, в нем очень трудно разобраться. Это так называемый сложносоставной конфликт. Нужны серьезные многоплановые исследования, выявление причин, которые привели к конфликту. Все регионы, и не только в России, кем-то завоевывались и осваивались. Вообще человечество, как считают многие ученые, возникло в северо-восточной Африке и потом в течение нескольких десятков тысяч лет распространилось по всему земному шару. Вся история человечества — это великие и малые переселения. Много потоков шло из Прикаспийской низменности, Причерноморья. Более молодые, пассионарные нации двигались и завоевывали те или иные области. Россия пережила пассионарность в XVII–XIX веках, после чего, с моей точки зрения, эта пассионарность закончилась, но не обязательно навсегда. В нашей истории это часто было: какой-то народ завоевал несколько российских уделов, а потом он куда-то исчезал. Население России росло, пахотной земли не хватало, и люди передвигались, в том числе и на юг. Какие-то земли завоевывались, другие присоединялись добровольно. Некоторые народы больше боялись турок, чем россиян. Грузины тоже считали Россию меньшим злом и присоединились добровольно, что бы ни говорил Саакашвили. Мир все время находится в движении, и сейчас тоже, правда несколько в другой форме. Ставить вопрос о собственности на землю в современном светском государстве по меньшей мере несовременно и очень конфликтогенно. Нельзя отдавать предпочтение по этническому принципу тому или иному покупателю недвижимости — это ведет к конфликтам.

Вообще лучший способ разрешения любого конфликта — позволить людям самим устанавливать правила. Вы, наверное, видели объявления типа «сдам квартиру русской семье». Человек имеет право высказать свое предпочтение, никакие нормы это не регулируют. Что же касается госорганов, то они на это права не имеют. Но такие преференции в республиках даются. Вот русские и уезжают оттуда — нередко просто потому, что собственность, в том числе общая, колхозная или совхозная, делится между кланами. Однако государство не может поддерживать, скажем, ограничение в покупке квартир в Москве или

Петербурге приезжими из кавказских республик — они полноправные граждане Российской Федерации.

— А как же быть с народами Крайнего Севера? Эти нации могут вымереть, если не оказывать им особой поддержки. (вопрос из зала)

— Я согласен с вами, но, с моей точки зрения, увы, многие северные народы обречены — из-за генетических характеристик. Об этом говорят многие этнологи. Их надо, конечно, поддерживать и давать им всевозможные льготы. К сожалению, уровень алкоголизации среди них в несколько раз выше, чем в среднем по стране, хотя и средне-российский уровень очень высок. Происходят спаивание и вырождение целых народов. Средняя продолжительность их жизни — около 40 лет. Печально.

— А если перенять опыт Финляндии? Карелы и финны разделились, и Финляндия сегодня очень развитая благополучная страна, хотя даже финский этнос сформировался на основе карельского. Понятно, что такие народы, как, например, ненцы, будут вымирать. Но вот, допустим, коми, которые занимают после славян второе место на Северо-Западе России, — их же еще можно спасти. (вопрос из зала)

— Можно. И нужно. Я считаю, что северные народы должны получать гораздо большую поддержку, чем сейчас. Но, к сожалению, наше государство озабочено только эксплуатацией природных ресурсов на северных территориях, и никто не думает ни об экологии, ни о сохранении ненцев. В чем отличие наших северян от финнов? Финны давно проживают на своей территории, у них выработались культурные навыки по отношению к малым народам. У нас же как было еще при царской власти, так все и продолжается. В СССР намечались некоторые положительные сдвиги, а сейчас какого олигарха будут интересовать судьбы этих народов? Им надо выкачать нефть. А у федеральных властей руки не доходят.

— Считаете ли Вы этнический фактор реальной проблемой на пути глобализации? (вопрос из зала)

— Конечно. В мире одновременно происходят дифференциация и объединение. Это своеобразный процесс: люди, в том числе и малые

народы, стремятся сохранить и развивать себя. В то же время и от глобализации никуда не денешься — это одновременно добро и зло, за которым будущее. Что касается сопротивления отдельных народов, то оно рано или поздно прекратится. Реальность заключается также в том, что власти государств все меньше могут контролировать миграцию. Люди перемещаются по миру, эти потоки зачастую складываются стихийно, и государства отступают.

Россия не в силах ничего сделать в смысле ограничения миграции. Мы все время просим безвизового режима с Евросоюзом, делаем робкие шаги в направлении Европы. Но европейцы в ответ требуют закрыть границы со среднеазиатскими республиками и Закавказьем, они не хотят видеть у себя людей из Средней Азии. Тем не менее в последнее время в России заметен крен: если уж у нас глобализация, то по-европейски. Однако закрыть границы очень сложно, граница с Казахстаном, например, в ближайшие 50 лет будет открытой. И с Китаем трудно закрыть границу... Что поделать, такова реальность. Благодаря за внимание, которое вы мне оказали.

25 января 2011 года

На вчерашней лекции, в частности, шла речь о том, что северокавказские республики — конфликтогенная зона. И о том, в чем одна из главных проблем этого региона: там напряженные межэтнические отношения и огромная безработица. Для того чтобы поддержать население, из российского бюджета туда перечисляются огромные деньги. Однако такие острые сложносоставные конфликты только путем финансирования не решить. Тем или иным группировкам, кланам надо платить за лояльность — это очевидно. Но существует так называемая вертикаль, через которую проходят эти финансы. И это вносит, так сказать, некоторые коррективы. Полпред Президента в Северо-Кавказском федеральном округе Александр Хлопонин, вполне достойный человек, был назначен на эту должность в том числе и потому, что у него есть опыт привлечения частных инвестиций. Но прошло уже два года, а проблемы остались.

И вот во вчерашней газете я нашел подтверждение своим словам (статья называется «Цена Кавказа. Владимир Путин пересчитал деньги, выделенные для СКФО»): «Только за текущий год общий объем вложений в Северо-Кавказский федеральный округ (СКФО)

составит 400 млрд рублей. Но за этими деньгами нужен глаз да глаз, заострил внимание премьер Владимир Путин, устроивший на первом заседании правительственной комиссии по социально-экономическому развитию округа самую настоящую аудиторскую проверку... В планах на десять лет создание на Северном Кавказе 400 тыс. новых рабочих мест за счет реализации крупных проектов в сельском хозяйстве, ТЭКе, строительстве, инфраструктуре, туризме (в развитие четырех курортов вложат 60 млрд рублей). Только в 2011 году в регионе будет реализовано 37 крупных проектов с общим объемом инвестиций 400 млрд рублей, а до 2025 года в СКФО будет вложено 300 млрд рублей федеральных инвестиций... в рамках федеральной целевой программы «Юг России» в 2008 году привлечено 44,8 % от плановых объемов частных инвестиций, в 2009 году — всего 2 %, а в 2010-м — 34 %. Понятно, что 2009-й — это кризисный год, и все же 2 % — это ничего».

Средства будут перечислены. Но вот вопрос: «Что с ними происходит дальше?» Путин собрал руководителей федеральных органов и дал указание: не просто отправлять деньги, а переделать проектно-сметную документацию и работать над проектами от начала до конца, быть в постоянном контакте с теми, кто их реализует, держать руку на пульсе. Это понятно: премьер хочет добиться, чтобы министерства наконец начали работать. Сложные вопросы требуют ответов. Есть ли откаты? Если деньги перечисляются, то куда они уходят? Где объекты, которые должны быть построены? Ответов пока нет. Владимир Владимирович Путин пытается навести порядок и на федеральном уровне. Почему средства не всегда перечисляются? Как я предполагаю, потому что министерство финансов просто не уверено, что деньги дойдут до конечного адресата.

В «желтой прессе» по следам событий на Манежной площади писали: «На какие деньги кавказская молодежь приезжает в Москву? На что живет? Эти ребята не подметают улицы. Кто-то из них учится в вузах, но многие не учатся и не работают, а ходят по улицам группами по 5–6 человек. И, как любая молодежь, настроены «эмоционально». Им родители дали денег, чтобы дети приехали в Москву. Многим купили квартиры. Но откуда у родителей такие деньги? Из федерального или нефедерального бюджета? Или, может, они их скопили, ежемесячно откладывая часть жалованья? Никто не знает. В итоге возникают различные домыслы».

Как бы то ни было, определенный психологический настрой относительно кавказцев в обществе существует; трудно сказать, насколько он оправдан. К внутренним мигрантам с Кавказа отношение в целом более негативное, чем к внешним. Какие выводы мы должны сделать? Прежде всего необходимо проанализировать данную конфликтную ситуацию. Для подобного анализа разработано огромное количество методов; о некоторых я уже говорил.

Я проводил опрос среди экспертов — высокоподготовленных людей, которые считают себя конфликтологами. Я так осторожно их называю, потому что вы будете первыми, кто получит дипломы по этой специальности. А те, кто вас обучает, в большинстве своем философы или социологи, работающие в области конфликтологии.

Сегодня происходит становление конфликтологии, так же как в свое время формировались дисциплины социологии и политологии. Методы, которыми пользуются конфликтологи, зачастую заимствуются из других наук, в первую очередь у социологии. Хотя и чисто конфликтологические сейчас тоже формируются. Но откуда социологи взяли свои методы? Как вообще появилась социология? В первой половине XIX века французский философ Огюст Конт предложил использовать методы естественных наук для изучения общественной жизни. Таким образом он стал основоположником новой науки, которую назвали социологией. Прошло время. Многие обществоведы и естественники начали заниматься смежными науками; стало происходить взаимопроникновение всех наук. Это возможно при условии, что изучается один и тот же объект, чаще всего неживая природа, в том числе общественные отношения.

Давайте вспомним собственно социологические методы. Это прежде всего *опрос*, в частности экспертный (данный метод конфликтологи используют особенно часто) — массовый и в фокус-группах. Что такое фокус-группа? 7–8 незнакомых между собой людей, чьи мнения по тому или иному вопросу выясняет модератор. Что это дает? Поскольку люди не знают друг друга, никто ни на кого не будет воздействовать, подсказывать ответы.

Второй метод — *наблюдение*: простое или включенное. Что такое *простое* наблюдение? Описывается проблема, которая вас интересует. Вы составляете график и по этому графику ходите, скажем, на профсоюзные собрания или еще куда-нибудь и записываете свои наблюдения. Чтобы провести *включенное* наблюдение, вам надо стать участ-

ником одной из конфликтующих групп. Ваше поведение может быть провокационным, рискованным, но вы можете получить интересные результаты. Один мой коллега в советские времена уволился из Института социально-экономических проблем и поступил рабочим на завод «Ленполиграфмаш», чтобы изнутри изучить взаимоотношения в рабочем коллективе. Он вписался в коллектив и проработал там несколько лет, пока не начались «перестроечные» проблемы. Вообще человек, включенный в наблюдение, не должен участвовать в жизни группы, а должен просто наблюдать и записывать. А он стал заниматься общественной деятельностью, подписывать различные письма и пр. Его разоблачили и выгнали с работы.

Однако самые простые методы для начинающих конфликтологов — *психологические*. Вы, например, можете провести эксперимент. Когда я в час пик еду в метро, а в вагон входят люди и садятся рядом со мной, то это редко воспринимается как дружественный жест. Во-первых, меня немного сдавливают. Во-вторых, возможно, сосед начинает сопеть. И вообще — я первый тут сел, а он пришел и занял мою территорию. Большинство из нас моментально преодолевает свое негативное отношение, но некоторые люди, особенно женщины старше 50 лет, не всегда это легко воспринимают по ряду причин. Обратите внимание на свою реакцию.

Другой эксперимент. Вы с приятелем сидите в кафе, напротив друг друга. Мирно беседуете, курите, выпили по рюмочке, заказали кофе и т. д. Один из вас, закурив, кладет пачку сигарет поближе к собеседнику, затем туда же ставит пепельницу, то есть занимает территорию другого человека. Казалось бы, что особенного. Потом, когда начинаете говорить, наклоняетесь к сидящему напротив и тоже частично занимаете его пространство. В итоге, хотя вы и друзья, через некоторое время почти неизбежно происходит эмоциональный взрыв. Человек-экспериментатор ставит другого в неудобное, проигрышное положение, чем выводит его из себя. Такой психологический тест существует, он описан, но это наиболее примитивный вариант. Напомню, что в конфликте есть непосредственные участники, провокаторы, вовлекатели и др. Существуют более изощренные примеры. В пьесе Шекспира «Отелло» Яго — типичный провокатор, представитель группы конфликтных людей. Говорят, когда Сталин посмотрел этот спектакль, он сказал, что Яго неплохой организатор.

Недавно была выпущена брошюра «Конфликты на государственной службе»; издатель — Академия государственной службы — единственный вуз, где изучаются конфликты на госслужбе. Практически это корпоративные конфликты, представляющие собой конфликты интересов. В данном случае конфликт возникает между целями государственного учреждения и личными целями служащих. Организация может работать, когда интересы служащих все же подчинены общей цели, но так бывает редко.

В любой организации существуют конфликты: обиды работников друг на друга, карьерная борьба и т. д. Это межличностные конфликты. Предположим, вас на работе обидели. Что вы сделаете? Есть несколько вариантов. Во-первых, это во многом зависит от вашего психологического склада: интроверт вы или экстраверт. Интроверт — это человек, который все переживания, в том числе обиды, держит в себе. Он страдает, плохо спит, но внешне это почти не проявляется. Экстраверты — напротив, легко возбудимые люди, которые в случае обиды сразу отвечают, возникает перепалка, скандал и пр. Или если человек вынужден сдерживаться, то думает о том, как отплатить за обиду.

Как следует вести себя в конфликтной ситуации на службе? Вариант для интроверта: конфликтологи считают, что если вас обидел коллега или начальник, то надо написать ему письмо. Чаще всего его посылать не надо. Но напишите. Считается, что это смягчит остроту реакции. Письмо должно содержать четыре пункта. Первый: «вот что ты мне сделал» — формулировка обиды. Например, коллега пожаловался на меня начальнику. Второй: «вот что мне пришлось пережить». Третий: «вот как это повлияло на мою жизнь» и четвертый: «вот чего я жду теперь от тебя». Эти четыре пункта являются хорошей основой для разбора любого столкновения, они помогают обойтись без реального конфликта либо транспонируются в нечто конструктивное.

Представьте себе, что вы написали это письмо. Потом прочтете — и сразу увидите, где ваша аргументация слаба. Может, это псевдоконфликт и вы чрезмерно драматизируете ситуацию? Например, пункт «что мне пришлось пережить» вы еще можете описать. А вот «как это повлияло на мою жизнь»? Вы сразу начнете сомневаться, нанесена ли вам такая обида, которая повлияла на вашу жизнь. «Чего я жду от тебя» — тоже трудно сформулировать. Автор этого эксперимента утверждает, что как только вы напишете и прочтете свое письмо, вам станет легче. То, что вы попытались сформулировать, уже настроило

вас на другой лад. Возможно, ваша обида покажется вам мелочью — не стоит не только посылать письмо, но и обращать внимания на само событие.

Что касается госслужбы, то здесь можно провести следующую игру. Давайте представим себе, что мы работаем в отделе какого-нибудь госучреждения. Причем в любом отделе коллектив чаще всего смешанный в гендерном плане. Предположим, у нас восемь участников (можно больше). Каждый участник обозначается какой-то буквой, которая означает его роль. Например, чиновник и чиновница — буквы Ч, начальник — Н, представитель общественности — ПО. Проситель, представитель местной мафии, жена или муж чиновницы или чиновника, совесть чиновника, группа экспертов и т. д. Буквы раздаются, и начинается игра.

Допустим, вы работаете в отделе по использованию земли в городе. Отдел возглавляет некий чиновник — Ч. Поступило распоряжение «сверху», запрещающее использование детских спортивных и игровых площадок для других целей. Но вы знаете, что они используются для парковки. Начальника отдела вызывает заместитель директора и велит ликвидировать детскую площадку — она не нужна. В то же время есть распоряжение непосредственного начальника и городских властей о запрете использования детских площадок в других целях. Налицо противоречие. Пока чиновник это обдумывает, приходят очень активные представители общественности — ПО, требуют соблюдения закона и восстановления детской площадки. Является проситель, предлагает взятку за предоставление территории ему в аренду. Узнав о том, что есть «спорная» территория, заглядывает коллега-чиновник и предлагает вознаграждение: открытое, скрытое — как вам будет угодно. Приходят представители известной нам группы — местной мафии, угрожают расправой, если искомые территории не будут переданы им. Выслушав все это, чиновник после рабочего дня отправляется домой и по дороге переживает, думая о том, что произошло за день; силится принять какое-либо решение. Дома — неприятный разговор с супругой, которая недовольна его постоянными задержками на работе: дети без отца, жена без мужа и т. д. Чиновника, в свою очередь, раздражает, что его не понимают в семье. Он устал, у него проблемы на работе, а тут вместо отдыха он получает очередную порцию, как теперь говорят, негатива.

Итак, роли распределены, начинается игра, вы высказываете свои позиции. Конечно, прямого решения найдено не будет, но кто-либо из вас, вероятно, ослабит свои требования. Например, представитель преступной группировки, почувствовав, что получит отпор или на него пожалуются в милицию, где у него, возможно, не все схвачено, станет менее решительным. Может быть, начальник не решится нарушить распоряжение вышестоящих властей. И вот начинается обсуждение, которое в конечном счете приводит к некоему катарсису, то есть освобождению. В результате такой игры-обсуждения агрессивные импульсы становятся слабее, люди более четко формулируют свои цели. Эта игра способствует саморефлексии, позволяет взглянуть на ситуацию со стороны. Одно дело, когда сам чиновник получил противоречивые указания, другое — когда он понимает, как реагируют другие, какой импульс идет с их стороны.

В общем, такая игра имеет много положительных свойств. Человек понимает, что рефлексия необходима. Для выхода эмоционального «пара» надо иметь предохранительный клапан — физические нагрузки, творчество, пешие прогулки и т. д. И не надо сражаться с ветряными мельницами. Если чиновник видит, что угроза со стороны организованной преступной группировки ни на чем не основана, зачем с ними бороться? Это не более чем угроза. Чиновник должен иметь четко выраженную цель, стремиться к ее достижению, ставить реальные задачи. Конечно, эти рекомендации не разрешат конфликта, но мы к этому и не стремились. Во всяком случае подобная игра может смягчить ситуацию. Поэтому такие тренинги рекомендуется проводить более-менее регулярно.

Однако прежде чем затевать игру, конфликтолог должен проанализировать конфликт — определить причину, участников, возможные решения и т. д. Есть некоторые общие положения, которые необходимо знать. При анализе конфликта хорошо применять метод луковицы (или матрешки). Люди, как и все живые существа, имеют свои потребности. Есть примитивные потребности, называемые базовыми, — в питании, безопасности, жилье и т. д. Есть потребности более высокого уровня — эмоциональные, духовные. У каждого человека индивидуальный комплекс потребностей. В итоге они и лежат в основе любого конфликта.

Мы должны все свои потребности преобразовывать в цели и задачи. Осознанная потребность, сформулированная в виде цели, представляет

собой интерес. Мы осознаем эти интересы и чувствуем, что они исходят из потребностей. Другой вопрос — верно ли мы определяем свои потребности. Не исключено, что мы ложно понимаем наши интересы, усложняем их или упрощаем; но те или иные интересы имеет каждый человек. При взаимодействии с людьми, у которых тоже есть потребности и интересы (а это основа конфликта), вы излагаете свои позиции. Они еще больше усложняют ваши потребности и интересы.

Люди склонны скрывать свои потребности. Например, представим маловероятную ситуацию. Вы приходите в деканат и говорите: «Я хочу есть, я голоден уже пять дней». Скорее всего, вы сформулируете по-другому: «Нельзя ли мне получить разрешение на работу?» То есть завуалируете свои цели. Однако интерес тут очевиден, и потребности тоже более-менее ясны. Но не для декана, к которому вы пришли. У него другой интерес — чтобы на факультете все хорошо учились. У ректора тоже свой интерес — чтобы вуз выпускал конкурентоспособных специалистов. Поэтому он в ответ на вашу просьбу о разрешении на работу может изложить свою позицию: «Посмотрю, как ты сдал сессию. Еле успеваешь учиться, а еще хочешь где-то работать». Столкновение позиций очень трудно преодолевается. Хорошо, если человек понимает ваши интересы и потребности, а вы понимаете его.

Для многих людей встреча с чиновником — событие, выходящее за рамки обычных отношений. Вы идете отстаивать свои позиции и настаиваете соответствующим образом. Забываете про свои потребности, вовлекаетесь в разговор и не понимаете собеседника. А он не понимает вас. Конфликтная ситуация. Как из нее выйти? Тут рекомендуется вмешательство третьей стороны. Например, рабочий пришел к начальнику, начальник не понимает рабочего, рабочий не понимает начальника. В некоторых случаях медиатором может стать профсоюз. Но в любом случае тот, кто возьмется за разрешение конфликта, должен «очистить луковницу», прояснить, у кого какие позиции и интересы. Может быть, они совпадают. Возможно, позиции не совпадают, но интересы одинаковые. А может быть, интересы совсем не совпадают, но потребности одни и те же. Не исключено, что можно сочетать одно, другое и третье. Медиатор (он же конфликтолог), если он с этим справится и сумеет отбросить шелуху в виде позиций, добьется успеха. Если не сможет, то конфликтная ситуация так и будет продолжаться. Непонимание невозможно преодолеть, если каждая из сторон настаивает на своей позиции.

Однако когда вы пришли к начальнику отстаивать свои интересы, это еще не конфликт. Если я что-то задумал против вас, а вы против меня — это только условие будущего конфликта. Даже если я начинаю действовать и задеваю вас, конфликта все еще нет. Он начинается тогда, когда с вашей стороны следуют ответные меры в виде атаки или обороны. То есть для конфликта требуется не только осознание несправедливости, но и действия друг против друга. Что это за действия? Например, начальник отдал распоряжение, ущемляющее ваши интересы, а вы в ответ написали на него жалобу вышестоящему начальнику. Если же происходит, так сказать, «обмен мнениями», то это тлеющий конфликт. А когда ученые спорят по тому или иному вопросу, то это когнитивный конфликт, то есть конфликт, лежащий в сфере познания.

Один из методов анализа конфликтов — анализ силового поля. Предположим, две воинские части расположены рядом. Одна — элитарная: летчики, авиационный технический персонал; другая — стройбат. Между ними существуют некоторые разногласия, которые могут привести к конфликтам, а могут и не привести. Есть объект конфликта — например, клуб. Или идет борьба за внимание девушек из окрестных сел. Какими возможностями располагают группы — материальными, людскими, финансовыми и т. д.? Вырисовывается силовая схема — в данном случае довольно простая. Но могут быть гораздо более сложные ситуации.

Что касается политических конфликтов, то практически всегда конфликтующие группы можно разделить на две части — тех, кто хочет изменить ситуацию, и тех, кто желает сохранить статус-кво. В частности, на стороне властей находятся полиция, армия, финансовые круги. Возьмем для примера революцию в Тунисе. Какие силовые возможности у противоположной стороны? Прежде всего массовость. Может быть, международная поддержка — в нашем случае это точно не известно. Произошло столкновение. Вначале силы были равны. Полиция получила распоряжение разогнать толпу, но не смогла. Армия получила приказ расстрелять демонстрантов, но отказалась это делать. Началось братание. Более того, полицейские просят прощения у народа: простите, пожалуйста, мы выполняли приказ. То есть полиция перешла на сторону протестующих. Баланс сил стал неустойчивым. В конечном счете мы знаем, какая из сторон одержала верх. Но эта победа еще не означает,

что конфликт исчерпан — внутри победившей стороны тоже могут быть противоречия.

Американский политолог Липсет выдвинул теорию, что среди революционеров противоречия чаще всего бывают острее, чем между ними и теми, против кого они выступают. Внутри победившей группировки всегда идет ожесточенная борьба за власть. А поскольку эти люди способны на рискованные силовые действия (иначе и революции не было бы), они и в отношениях друг с другом пользуются теми же методами.

Рассмотрим другой метод — событийного ряда. Конфликт проходит несколько стадий. Первая — предконфликтная ситуация. Вторая — конфронтация, то есть собственно столкновение. Третья — кризис, самая высокая точка, где существует большая опасность применения насилия. Далее — исход. Понятно, что в любом случае, какая бы конфликтная ситуация ни сложилась, исход все равно будет — тот или иной. Либо появится победитель и уничтожит противника, либо стороны примирятся, кто-то из них пойдет на уступки — трудно сказать. Но исход в любом конфликте есть. Наконец, постконфликт.

На каком этапе требуется работа конфликтолога? В периоды конфронтации и кризиса. Конфликтолог должен непременно описывать ситуацию, отслеживать, как развивается конфликт, чтобы понять, в какой момент следует вмешаться. Лучше всего это сделать в самый разгар конфликта. Но тогда требуется определить, когда же этот разгар наступает. Вы не сможете регулировать кризис, а будете выступать в качестве аналитика и советчика. Как аналитик, вы в состоянии предупредить стороны о различных вариантах исхода.

Постконфликт — часто начало нового конфликта после затишья. Вспомним бессмертное произведение Гоголя «Как Иван Иванович поссорился с Иваном Никифоровичем». Конфликт между героями (а надо заметить, что они были хорошими друзьями) зашел в тупик, и исхода, в общем, не было. Кризис — и затем уничтожение конфликтующих сторон, в данном случае деградация. Особая опасность возникает именно в тех случаях, когда у людей сложились отношения, как говорится, душа в душу. В том числе и в семье — если между супругами горячая любовь и полное взаимопонимание, то любое недоумение воспринимается гораздо острее, чем там, где в отношениях изначально есть некоторая дистанция.

Так и гоголевские персонажи. Одному понравилось ружье другого, попросил продать — тот отказался. И пошло-поехало. Вражда дошла до судебных разбирательств. Конфликт продолжался и продолжался; помещики потратили все свои состояния на тяжбы. История заканчивается тем, что автор встретился с обоими — и не узнал их, потому что оба совершенно опустились. Но каждый все еще надеется выиграть очередной суд. Конфликт зашел в тупик. Так часто бывает, например, в международных делах.

В последние годы многие изучают военный конфликт между Россией и Грузией по поводу Абхазии и Южной Осетии, пытаются прийти к каким-то выводам. Конечно, мы всем сердцем были за то, чтобы Грузия оставила эти территории. Грузины же считают, что часть их страны оккупирована, и мировое общественное мнение большей частью на их стороне. Эксперты говорят, что ситуация очень сложная, неоднозначная. С одной стороны, народы Северного Кавказа рады, что их соседи добились независимости, с другой — «Почему, если те получили независимость, мы не можем сделать того же?» То есть эта история может иметь далеко идущие последствия.

Вообще защищать одну или другую сторону — это не задача конфликтолога. Он должен разбираться в сути, в том числе и по некоторым схемам, о которых я уже говорил. Конфликт, о котором идет речь, — сильно осложненный. В Южной Осетии были как осетинские, так и грузинские села. Часть осетин, хотя и небольшая, была на стороне грузинского правительства. В результате столкновений многие люди покинули села, стали беженцами. Некоторые осетинские села были уничтожены артиллерийскими обстрелами со стороны грузинских войск. То есть много участников и очень неоднозначные результаты. До сих пор конфликтологи изучают историю и последствия этого столкновения.

Здесь можно применить картографию. Один из участников конфликта — Российская Федерация. Южная Осетия, Абхазия какое-то время находились в составе Грузии, но в начале 1990-х годов после военных столкновений в Сухуми получили независимость. Тем не менее российское руководство на всех совещаниях подчеркивало целостность Грузии. Помимо этих непосредственных участников, существуют еще международные участники — Европейский Союз, Соединенные Штаты Америки.

Российская Федерация, официально поддерживая Грузию, на самом деле была на стороне Абхазии и Южной Осетии. Между Европейским

Союзом и США есть контакты. В результате известного столкновения Южная Осетия и Абхазия вышли из состава Грузии, Россия признала их независимость. В оппозиции оказались Соединенные Штаты и Европейский Союз, которые стали требовать от других государств, чтобы те не признавали независимость Абхазии и Южной Осетии. Вопрос до сих пор не решен. Казалось бы, конфликт исчерпан: страны получили независимость. А мировое общественное мнение этого не принимает, более того — оказывает давление на те страны, которые хотели бы признать новые государства. Даже президент Белоруссии Александр Лукашенко, пообещав признать независимость Абхазии и Южной Осетии, до сих пор этого не сделал, хотя у нас союзное государство. Что будет дальше, никто не знает. Независимость Южной Осетии и Абхазии признали несколько небольших государств, но международное сообщество в целом, в общем, не признало.

Такая же ситуация сложилась в отношении Косово. Ясно, что была агрессия Сербии против этой маленькой страны, в результате было создано новое государство — Республика Косово, которое признали около 20 стран Европейского Союза. Кто не признал? Например, Испания. И понятно почему — у них свои проблемы с басками и Каталонией. Если Испания согласится с независимостью Косово, то ей придется признать и право на отделение некоторых республик в своем составе, на что Испания не пойдет.

В мире постоянно происходят такие разделения, новые государства продолжают возникать — при продолжающейся глобализации. Распались Югославия, Чехословакия. Похожие проблемы существуют в Бельгии и еще ряде стран. Судан в ближайшее время разделится на два государства. Что будет дальше, мы не знаем. Эти проблемы изучают конфликтологи-международники. Они считают их своим полем деятельности, а внутренних конфликтов вообще не признают, хотя должны бы понять, что международные отношения в большой степени зависят и от внутренних конфликтов.

Любой конфликт можно изобразить в виде треугольника. На острие одного из углов — нестабильная ситуация, поддерживаемая негативными опорами, такими как страх перед противником, недоверие, недостаток финансов. У любого конфликта, если посмотреть на него с двух сторон, есть предубеждения, страхи, неприятие и т. д. Чтобы преодолеть такое неустойчивое положение, повернуть треугольник, надо эти подпорки удалить, то есть найти то, что уменьшит страх или

предубеждение. Если конфликтолог будет искать возможность убрать эти подпорки нестабильности с обеих сторон, то возможно разрешение конфликта. Но если даже нужный результат не будет достигнут, то вы будете мыслить по-другому, рассматривая каждые из этих подпорок и учитывая, на чем они основаны. Ваше осмысление приведет к положительным результатам. А если, тем более, вы станете обращаться к конфликтующим сторонам, то эффект может быть весьма продуктивным.

Возможно также представление конфликта в виде дерева. Предположим, конфликтная ситуация — рейдерский захват предприятия. Какая-то организация скупил контрольный пакет акций, после чего приезжают вооруженная охрана с новым руководством, заходят в кабинет директора и предъявляют ему документы о том, что он уже не директор, а предприятие принадлежит новому владельцу, и говорят: «Уходите. Это теперь наше предприятие». Чаще всего это незаконный акт.

Какая здесь проблема? Захват предприятия — эту проблему вы можете изобразить в виде ствола дерева. Причины (корни) — коррумпированное районное руководство, низкая доходность предприятия, правовая неразбериха, жадность владельца и пр. Последствия (ветви) захвата могут быть самыми разными. Если вы моделируете ситуацию в игровой форме, то каждый из участников может взять листочек и написать свой вариант. Один напишет «страх», другой — «несправедливость», третий — «ненависть», «мародерство» и т. д. После этого можно выработать коллективное мнение. Кто-то говорит: «Я считаю, что коллектив будет объят страхом...» Другие возразят: «Надо действовать. Давайте освобождать предприятие от захватчиков». В результате такого рода обсуждения можно прийти к какому-то решению. Важно ли оно? Да, потому что в этой борьбе весы правосудия кренятся в ту или иную сторону, и вы можете оказаться либо на стороне новых владельцев, либо на стороне существующего предприятия. Вы можете высказать свое мнение и на суде, который неизбежно состоится. Проблема передела собственности в России до сих пор не изжита, она приобретает все новые формы. Бороться с рейдерством должны и губернаторы, и представители президента, и другие чиновники, но, к сожалению, эта их деятельность далеко не всегда бывает эффективной.

Вообще конфликтология развивается большей частью в управленческой сфере. У немцев есть понятие «конфликтоспособность», то есть способность организации выдержать тот или иной конфликт.

В международной сфере этими проблемами занимаются неправительственные организации (НПО), но их возможности ограничены. Сейчас НПО — элемент гражданского общества, который, несомненно, будет развиваться, но пока находится в зачаточном состоянии.

Наконец, любой конфликт можно изобразить в виде пирамиды. Скажем, в государстве есть верхушка — президент, правительство, владельцы крупных предприятий, то есть люди, которые принимают масштабные решения. Следующий уровень — некоторые политические и неправительственные организации, профсоюзы, конфликтологи... И, наконец, население. В другом государстве — то же самое. Мы можем пофантазировать, как можно воздействовать на одну и другую пирамиду.

Если конфликтологи входят в состав неправительственной организации, то они должны иметь какие-то связи с верхним и нижним уровнями. В Российской Федерации НПО находятся на особом положении, потому что часто финансируются за счет западных фондов. Конфликтолог может работать также в силовых структурах, в частности в подразделениях по борьбе с терроризмом. Необходимо оценивать степень угрозы со стороны разных групп населения — определенных конфессий, этносов и т. д. Это прямая обязанность конфликтолога, потому что у силовиков часто бывает упрощенное понимание ситуации. У нас бытует стереотипное представление, что причинами терроризма являются нищета, низкая образованность, безработица, особенности менталитета и т. д. Список верный, но слишком общий — все эти факторы требуют дальнейшего подробного анализа.

Конфликтолог может найти применение своим навыкам в юридических структурах. У нас принят закон о медиации, то есть любое дело, уголовное или гражданское, прежде чем будет передано в судебные инстанции, может пройти этап посредничества, когда конфликтолог стремится достичь соглашения между заинтересованными сторонами. Это правильное решение, позаимствованное из западной правовой системы, но совершенно необходимое для Российской Федерации. В мире такое посредничество широко используется. Например, японцы редко прибегают к судебному разбирательству, а разрешают конфликты большей частью с помощью взаимных договоренностей. Американцы и немцы, напротив, стараются урегулировать проблемы с помощью судов. В США суды завалены такими делами, которые, с нашей точки зрения, могут быть улажены вообще на бытовом уровне.

не. Конфликтолог всегда может повлиять на ситуацию, но профессиональных медиаторов у нас нет, хотя закон принят. А кто может быть медиатором? Говорят, для этой роли подходит бывший или практикующий судья, который хочет заниматься своим непосредственным делом, но не в официальной системе. Но вообще-то медиация — профиль конфликтолога. А пока кадров нет, этим делом будут заниматься юристы.

В государственных структурах тоже нужны конфликтологи. Например, сейчас интересно исследовать конфликт между Европейским Союзом и международными организациями, с одной стороны, и Беларуссией — с другой. Что выясняется? Неправительственные организации в Беларуссии находятся под определенным давлением — гораздо более сильным, чем в России. Как они работают? Если НПО считают, что происходит нарушение демократических норм, то пытаются обратиться к своим сторонникам, прежде всего по вертикали — вниз и вверх. Вниз — значит к народу. У НПО, конечно, есть сторонники среди населения, но следует учесть, что Беларуссия несколько отличается от Украины. Во-первых, там нет разделения на юго-восточную и западную части; во-вторых, русский язык распространен гораздо шире; в-третьих, в Беларуссии, в общем, стабильность, безопасность и относительно высокие доходы. Но самое главное (в этом ее отличие уже от России) — нет резкого расслоения граждан по доходам. В этих условиях неправительственным организациям отчасти удастся воздействовать на население, но таких массовых выступлений, какие были в Украине, там нет.

По вертикали вверх НПО пытаются апеллировать к вышестоящим организациям. Это трудно, поскольку средства массовой информации в основном контролируются верхними слоями. Поэтому они начинают обращаться в международные структуры, искать у них поддержку. Те, в свою очередь, формируют общественное мнение, рисуют негативный образ правящей верхушки, в большей степени воздействуя на население. Многое зависит от моральной поддержки и финансирования. После событий, произошедших в Беларуссии в декабре в день выборов, зарубежные СМИ подняли шум, обвинили Лукашенко в нарушении демократии. Вообще в отношениях с Беларуссией Европейский Союз преследует конкретную цель: вовлечь эту страну в свою орбиту, оторвать ее от России. Для этого используется политика пряника и кнута. Пряник — программа «Восточное партнерство», кредиты

Международного валютного фонда и т. д. Раз пряник не подействовал — применяется кнут. Какой? Белорусского президента и его окружение изолируют, закрывают для них границы Европейского Союза. Практически все руководство страны, кроме министра иностранных дел, включено в список тех, кого теперь не пускают в страны Европы. Что еще можно сделать? Например, объявить, что Белоруссия не в состоянии провести чемпионат мира по хоккею (это уже удар по Лукашенко лично).

Поскольку вы будущие конфликтологи, вы можете исследовать подобные ситуации. Если вы составите аналитическую схему, то получите наглядное представление о том, что, собственно, происходит, кто здесь участники, заинтересованные стороны и т. д. В острой конфликтной ситуации такая системность очень полезна.

Лукашенко некуда деваться — если ему отказывают в займах МВФ, да еще не желают покупать бензин, который Белоруссия производит из российской нефти и продает Западу, ему придется совсем плохо. Не исключено, что экономические трудности вызовут дестабилизацию в стране. А для России важно сохранить в Белоруссии свое влияние. Вот почему Россия недавно пошла навстречу партнеру по союзному государству в ответ на просьбу о снижении цен на нефть и газ. А Белоруссия согласилась на уступки при образовании Таможенного союза с Казахстаном. Таким образом, в политических делах происходят постоянные колебания, и конфликтолог может это все оценить.

Все, что я говорил о Белоруссии, — это пример того, как можно работать с теми или иными конфликтами, международного или внутреннего уровня, конфликтами между людьми, группами и т. д. Конфликтология — наука молодая, поэтому я бы на вашем месте собирал любые материалы, которые могут оказаться полезными для будущей работы. В последнее время по нашей дисциплине защищается все больше диссертаций. Женщины, как правило, предпочитают изучать семейные конфликты. Впрочем, мужчины тоже интересуются этими темами. Многие не стесняются писать о собственных проблемах, выстраивают графики. Можно также графически представить отношения с родителями жены, с детьми и т. д. Бывает, что таким образом возможно их улучшить. Другая тема, которая особенно интересует мужчин, — терроризм.

Теперь несколько слов о терроризме. Мы несколько расслабились с момента предыдущих терактов. Русский народ, в отличие от мно-

гих других, вообще склонен к беспечности. Например, в израильских аэропортах везде двойные-тройные проверки. У нас тоже есть контроль — при вылете: на входе в аэропорт, при посадке в самолет. Но в зал прилета можно пройти без всякого контроля. Видимо, террористы изучили новую схему и воспользовались этим. Несколько лет назад сотрудник аэропорта за деньги провел без проверки двух «опаздывающих» дам-самоубийц, и самолеты были взорваны в воздухе. Это говорит о нашей абсолютной неподготовленности к антитеррористической деятельности.

Одна моя аспирантка писала диссертацию по местному районному управлению подмосковного города Королева и проводила исследование (экспертный опрос, опрос населения) готовности к антитеррористической деятельности. Подавляющее большинство жителей городка знать ничего не знают и делать ничего не хотят. Они считают, что все это происходит где-то далеко и их не касается. Если на федеральном уровне и в некоторых регионах проводится хоть какая-то антитеррористическая подготовка, то на местах — нулевой вариант. К сожалению, для конфликтолога это тоже проблема. Почему население Российской Федерации в большинстве регионов относится к этой проблеме безразлично? Моя аспирантка так и не нашла ответа. Она просто зафиксировала картину: вот такая тревожная ситуация. В отличие, например, от того же Израиля. Вы можете сказать, что там и население меньше, и враждебное окружение, и т. д. Но ведь у нас этот вопрос стоит не менее остро, причем проблема осложняется напряженной обстановкой на Кавказе. Кстати, ведутся споры и о том, следует ли указывать этническую принадлежность преступников. Кто-то считает, что надо, потому что у человека были национальность и вероисповедание, а тут — бах! — совершил преступление и потерял и то и другое. Другие говорят, что если указывать, то это будет разжигать ненависть и неприятие целой социальной группы, того или иного этноса. Поэтому появляются лозунги «Преступность не имеет национальности!» Как бы то ни было, здесь требуется большая осторожность, которой зачастую не хватает ни журналистам, ни политикам.

Еще в советский период у нас был случай угона самолета. Семья Овечкиных решила уехать на Запад, они положили оружие в футляры для музыкальных инструментов, прошли в самолет и захватили заложников. В результате погибли не только большинство захватчиков, но и несколько пассажиров. А ведь жертв можно было избежать, если

бы нашлись специалисты, которые умеют вести переговоры с террористами. Многие считают провалом операцию по обезвреживанию террористов в театральном центре на Дубровке, когда тоже погибли не только преступники, но и многие зрители.

Есть несколько известных методик контакта с террористами при захвате. Это затягивание переговоров, поскольку вначале они находятся в возбужденном состоянии и их надо успокоить. Привлечение родственников, особенно при встрече с кавказцами, поскольку у них сильны родственные чувства. Целый арсенал психологических средств и т. д. Сейчас появились соответствующие специалисты. Но есть некоторые вещи, которые могут делать только спецслужбы, потому что одно дело — конкретное проявление насильственного конфликта, и совсем другое — его предупреждение. На этапе предконфликтной ситуации спецслужбы должны предупреждать ее перерастание в конфликт, работать среди террористов, иметь там своих агентов. Это очень трудно, но другого способа нет. Либо обезвреживать на подступах (как это часто и делается), либо случится непоправимое.

Совсем изжить терроризм невозможно — хотя бы потому, что в обществе всегда есть психически больные люди. Еще существует так называемый принцип талиона, то есть мести. Он действовал всегда — с тех пор как появился человек. Впервые принцип мести узаконил ассирийский царь Хаммурапи за несколько веков до нашей эры. Он выпустил юридический документ — так называемый Кодекс Хаммурапи, где указывалось, что нужно делать, если совершено преступление. Если завалился дом и погиб его хозяин, то надо убить архитектора, который спроектировал этот дом. Если задавило сына хозяина, надо убить сына архитектора. Если кому-то выбили глаз в драке, нужно выбить глаз другому участнику драки. Око за око, зуб за зуб. Нам это кажется дикостью. Но тогда это был первый закон, хоть как-то регулировавший отношения. А что такое, собственно, талион? Это попытка восстановить нарушенную симметрию. Кто в состоянии это сделать? Многие считают, что только не государство, потому что оно коррумпировано, поэтому давайте сами выполним эту функцию.

Что касается терроризма, то можно и его рассматривать как восстановление равновесия. Чаще всего террористки-смертницы — вдовы убитых боевиков. С ними легко работать. Им достаточно сказать: «Надо отомстить». Террористам материал такого рода только и нужен.

Многие из тех, кто разговаривал с арабскими террористами, спрашивали у них: «Почему вы против Израиля используете такие методы?» Те отвечают: «Во-первых, мы можем победить Израиль своей численностью. Если у нас будет высокая рождаемость, то мы сможем позволить себе потери, несоизмеримые с потерями израильтян. Во-вторых, у нас нет современных танков и самолетов, как у Израиля, поэтому мы действуем своими методами». В данном случае имеются в виду террористические методы.

Соединенные Штаты Америки — это враг, поддерживающий Израиль. Что можно с ними сделать? Уязвить противника точечными ударами. В 2001 году я преподавал в Московском государственном лингвистическом университете (раньше он назывался Московский педагогический институт иностранных языков им. Мориса Тореза). Когда я пришел на занятия на следующий день после теракта на Манхэттене, то увидел, что студенты-арабы чрезвычайно довольны. Так, говорят, и надо этим американцам поганым. Я несколько удивился, но понял, что терроризм имеет массовую поддержку. Более того, само слово «террорист» трактуется по-разному. Например, боевиков, которые скрываются в горах Ингушетии и Дагестана, мы называем террористами, а американцы — повстанцами. Мы требуем: «Выдайте нам террористов», а нам отвечают: «Это не террорист, а повстанец». И так сплошь и рядом. Наши юристы недорабатывают. Вместо того чтобы доказывать уголовную деятельность террориста, они собирают материалы о его участии в той или иной политической или сепаратистской группировке. Конечно, это не является аргументом, в результате очень трудно добиться выдачи преступника.

ВОПРОС И ОТВЕТ

— В первой лекции Вы говорили о массовой агрессии. Могут ли лидеры, которые за этим стоят, выйти на политическую арену и диктовать какие-то свои требования? (вопрос из зала)

— В ближайшее время мне это кажется невозможным. С учетом того, что федеральным властям все же удастся сохранять баланс в региональной политике и межэтнических отношениях, эти лидеры вряд ли смогут прийти к власти. Тем более что попытки более или менее

легитимных руководителей легко пресечь, не говоря уже о нелегитимных лидерах, о которых вы говорите. А с идеей защиты прав русского народа выступали многие наши политики, в том числе Дмитрий Рогозин (в настоящее время представитель России в НАТО).

Однако решить проблемы на Кавказе — экономические, этнические, религиозные — так и не удастся. Среди опасностей, которые называет Совет безопасности, правой угрозы нет. Потенциально конфликтным регионом почему-то назван Север, но это на совести автора, потому что я не вижу здесь особых проблем. Есть некоторые разногласия, но они преодолеваются в рамках цивилизованных форм. Договорились с Норвегией по поводу Баренцева моря. Чтобы иметь преимущества, наши осваивают, насколько это возможно, шельф, пытаются доказать, что он достигает чуть ли не Северного полюса.

В Москве сами видите, что происходит — взрыв в Домодедово унес десятки жизней. Силловые структуры сейчас активно занимаются этим. Если технологическое положение не будет ухудшаться, то ничего подобного больше не случится. Но если экономическая база будет ослабевать, то возможно все. В нынешнем году складывается непростая ситуация, потому что мы все еще ощущаем последствия кризиса — рост цен на продукты питания и услуги ЖКХ. В связи с этим возможны протестные выступления населения.

Тем не менее социальный конфликт в Российской Федерации в данный момент я бы отодвинул на второе место после этнического. Этнические конфликты для России сейчас наиболее опасны.

Представление автора. В. А. Авксентьев

СПбГУП приглашает выступать с лекциями ведущих специалистов, которые посвятили свою научную и педагогическую деятельность изучению конфликтологии. Сегодня у нас в гостях Виктор Анатольевич Авксентьев, директор Института социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН, один из крупнейших в стране специалистов по этнополитическим конфликтам.

В 1980 году В. А. Авксентьев окончил Пятигорский государственный педагогический институт иностранных языков по специальности «Английский и немецкий языки»; в 1984-м — Ставропольский государственный педагогический институт. В 1986 году защитил кандидатскую диссертацию; в 1997-м — докторскую диссертацию.

Сфера научных интересов нашего гостя — социально-политические проблемы современного общества, этнические отношения, конфликтология. Виктор Анатольевич — видный специалист по проблемам концептуализации конфликтов и преодоления их деструктивного воздействия на социальную реальность.

В. А. Авксентьев — автор 230 научных публикаций, 10 монографий, среди которых можно выделить: «Этническая конфликтология» (в 2 ч.), «Этническая конфликтология: в поисках научной парадигмы», «Региональная конфликтология: экспертное мнение».

Наш гость является вице-президентом Международной ассоциации конфликтологов, членом редколлегии журналов «Конфликтология», «Вестник Южного научного центра», «Вестник Ставропольского государственного университета».

Г. М. Бирженюк,
*декан факультета конфликтологии,
заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП,
доктор культурологии, профессор*

В. А. Авксентьев,

*директор Института социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН (Ростов-на-Дону),
заведующий отделом политологии и конфликтологии,
доктор философских наук, профессор*

ЭТНИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ¹

Уважаемые коллеги! Проблематика этнических конфликтов очень актуальна. Я постараюсь дать вам основы научных знаний в этой области.

Конфликтология, по оценкам зарубежных экспертов, входит в десятку специальностей, которые будут наиболее востребованы до 2025 года. Правда, конфликтология в этом списке стоит на десятом месте. На первом — government relations (GR) — специалист по связям с государством. Ранее было популярно пиар-направление — связи с общественностью. Любая уважающая себя фирма должна иметь в штате специалистов, занимающихся формированием имиджа, продвижением брендов и т. д. Кроме того, сегодня любая компания стремится к тому, чтобы в ее штате был человек, обеспечивающий взаимосвязь с органами государственной власти. Потому что государство постепенно становится все более значимым элементом в жизни общества, мир — все более государственно ориентированным. В общем это негативная тенденция. Она свидетельствует о том, что человечество вступило в фазу неустойчивого развития и нужны структуры, ответственные за минимизацию негативных последствий. Поэтому сейчас формируется такой контингент специалистов, актуален заказ на специалистов по GR.

Конфликтология в нашей стране начала развиваться после распада Советского Союза. До этого конфликты изучались в рамках разных наук, в основном в психологии (прежде всего межличностные кон-

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 30 октября 2010 года.

фликты). В советский период это направление активно развивалось. В условиях социализма могли быть только неантагонистические противоречия, никаких социальных конфликтов, поэтому и наука «конфликтология» была не нужна. Межличностные конфликты успешно изучала психология.

За 20 постсоветских лет, к сожалению, ни общество, ни государство не сформировали четкого заказа на специалистов-конфликтологов. Все говорят о том, что потребность в таких специалистах существует. Но на сегодняшний день нет ни одного рабочего места, в квалификационные требования которого включалась бы специальность «Конфликтолог». Мы над этим работаем. Уже разработан проект закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре *медиации*)», скоро он должен быть принят. Медиация — это сугубо конфликтологическое действие, которое изучается в курсе конфликтологии. Казалось бы, это первое место приложения профессионального труда конфликтолога. Но даже в проекте закона о медиации конфликтология не упомянута. В квалификации медиатора преимущество отдается юридическому образованию.

Конфликтология — перспективное направление. Но она трудно входит в нашу жизнь, так же как раньше социология. Сегодня никого не удивляет такая специальность, как социолог, или наличие социологических служб. До сих пор не вошла в нашу жизнь политология, обучение по которой ведется минимум 20 лет. Нет рабочих мест, которые требуют образования политолога, хотя это, казалось бы, очевидная вещь. Но, безусловно, ситуация изменится.

Я являюсь вице-президентом Международной ассоциации конфликтологов. В Казани в конце сентября 2009 года состоялся III Международный конгресс конфликтологов, на котором мы остро поставили вопрос о том, что специальность «Конфликтолог» должна быть включена в перечень специальностей, должен быть четко определен круг профессий, которые требуют конфликтологического образования.

Призыв к общественности, власти прозвучал. Но неизвестно, отреагируют ли на него. Во всяком случае мы будем постоянно работать в этом направлении, потому что за рубежом это уже реальность. У центров по разрешению конфликтов, различных организаций (причем нередко частных, негосударственных), как бы они ни назывались, суть одна — они занимаются конфликтологией: прогнозированием конфликтов, постконфликтной реабилитацией, непосредственно

урегулированием конфликтов. И на таких специалистов существует спрос, потому что человечество вступило в фазу неустойчивого развития, которое изначально подразумевает конфликты. Конфликтов не надо бояться, ими надо уметь управлять.

Главная задача конфликтологии — не просто изучать конфликты и их прогнозировать, а формировать пути выхода из конфликта по типу «взаимный выигрыш». Это принципиальное отличие конфликтологии от других наук, изучающих конфликты в разных аспектах: социологии, психологии, истории, философии и других дисциплин.

В чем специфика конфликтологического подхода? В том, что конфликтология рассматривает конфликты как конструктивное, функциональное явление, как то, что «нормально» и служит развитию, а не деградации. Конфликт с точки зрения конфликтологии — это способ саморазвития общества или отдельных человеческих групп. В этом заключается специфика конфликтологии: конфликты — нормальное явление, но разрешать их надо по принципу «взаимный выигрыш». Такой выход не гарантирован самим конфликтом, возможны и даже более вероятны другие способы разрешения конфликтов. Задача конфликтологии как науки — увидеть, как из конфликта на основе его анализа можно выйти по типу «взаимный выигрыш».

Несколько слов об этнической конфликтологии. Специфика конфликтологии в России заключается в том, что она начала развиваться в нашей стране в первой половине 1990-х годов прежде всего как этническая конфликтология. И в этом ее отличие от западной конфликтологии, которая начала развиваться (1950-е — начало 1960-х гг.) как трудовая или экономическая конфликтология. То есть на Западе конфликтология базировалась на основе анализа трудовых конфликтов, прежде всего конфликтов между предпринимателями и наемными работниками. Таковы были интересы, потребности общества в тот период. Экономика находилась в стадии становления, роста, конфликты происходили постоянно.

Ориентация на трудовые конфликты привела к тому, что некоторые фундаментальные положения конфликтологии оказались неработающими в других областях. Когда в нашей стране в начале 1990-х годов мы стали заниматься изучением конфликтологии, то увидели огромный пласт исследований, накопленных за предшествующие 30 лет. Но когда мы попытались использовать эти наработки для решения проблем в нашем обществе, разрешения конфликтов, то далеко не все

получалось воплотить. Потому что для нас главными оказались этнические конфликты. Именно к ним было приковано основное внимание в момент распада СССР. С распадом Советского Союза были связаны кризисы во всех республиках, рост национальных движений, сепаратизм (всем известные примеры сепаратизма не только в России, но и почти во всех бывших республиках СССР).

Оказалось, что конфликты, которые представляют для нас интерес, несколько другие. И, соответственно, попытки перенести наработки, которые были сделаны в зарубежной науке, не увенчались успехом. Тогда началось выработка собственной методологии с использованием зарубежного опыта. Попытки перенести то, что было сделано в области этнической конфликтологии на Западе, на российскую почву тоже не увенчались успехом. Хотя, казалось бы, этнические конфликты однотипны.

Я живу на юге России, в Ставрополе. Это очень конфликтный регион. Тем не менее мы живем и пытаемся спокойно, рационально анализировать происходящее. Анализ происходящего занимает значительную часть нашей научной деятельности.

Почему не удается разрешить этнополитические проблемы? Как можно с ними справиться? Что такое этнический конфликт? На самом деле это практический вопрос, хотя я дам теоретический ответ. Как правило, после конфликта выступает руководитель субъекта Федерации, где произошел конфликт, вызвавший общественный резонанс (будь то события в лагере «Дон» в Краснодарском крае в 2010 г., или конфликт в Яндыках Астраханской области в 2005–2006 гг., или события в Ставрополе 2007 г.). Первое, что он говорит, — что это конфликт не этнический, а бытовой. 20 лет мы слышим подобные заявления. Но, на мой взгляд, выяснять, является конфликт этническим или бытовым, это все равно что выяснять, длинный предмет или холодный. Это разные измерения. Он может быть и тем и другим. Первая реакция со стороны органов власти — отрицание этнического характера конфликта, даже если он совершенно очевиден. Почему так происходит — другой вопрос.

Надо четко определить, что такое этнический конфликт. Если говорить научным языком, этнический конфликт — это макросоциальный конфликт, участники которого идентифицируют себя или противоположную сторону в этнических категориях. Другими словами, если мы хотим понять природу конфликта и ответить на вопрос, этнический это

конфликт или нет, мы должны определить, как участники конфликта отвечают на вопрос: «Кто мы и кто те, с кем мы конфликтуем?» И если «мы» или «они» обозначаются в этнических категориях, значит, конфликт является этническим.

Конфликтология основана на субъектно-деятельностном подходе. Конфликт — это не проблема, не социальное напряжение и не противостояние. Конфликт — это действия отдельных людей или групп. Мы ориентируемся на то, как эти люди действуют, какие мотивы у них существуют для участия в конфликте.

Типичная ситуация: в общежитии подрались студенты одной национальности — никто об этом конфликте не знает. Подрались студенты разных национальностей — через полчаса соберутся 40–50 человек с каждой стороны. Бытовой или этнический это конфликт — бессмысленный вопрос. Бытовой — «где, в какой сфере происходит?», а этнический — «кто участвует?» Это ответы на разные вопросы. А власть постоянно пытается противопоставить бытовой конфликт этническому. 20 лет я пытаюсь преодолеть эту ситуацию хотя бы на региональном уровне, но мне не удается.

Почему так происходит? Почему власть готова признать наличие уголовщины, бытовых конфликтов, но не этнических? Ответ на этот вопрос, если вдуматься, несложный. Дело в том, что власть не несет ответственности за действия конкретного человека. За свои действия отвечает он сам. Если человек нарушает общественный порядок, то его действия попадают под статью Административного или Уголовного кодекса и он должен сам нести ответственность.

Конфликт этнический свидетельствует о неблагополучии в обществе, а власть несет ответственность за то, чтобы этого не было. Отсюда такое нежелание признавать наличие этнических конфликтов. Признать конфликт этническим — значит признать свою ответственность за недоработки в этой сфере, за невнимание к ней. В то же время власть, как бы сняв с себя на короткий период ответственность, отодвигает ее на более поздний срок.

В результате эти проблемы, если они не находят разрешения, накапливаются, в конечном счете «взрываются» конфликтами, о которых уже знает вся страна. И тогда страдает сама власть. Фактически конфликт в Ставрополе в 2007 году был одной из причин досрочной отставки губернатора края. Мы имеем типичную ситуацию: нежелание власти признавать этнический характер конфликта ведет к нако-

плению напряжения, а потом — к силовому вскрытию этого нарыва и более жесткому характеру развития конфликта.

Чем этнические конфликты отличаются от трудовых, с изучения которых начиналась конфликтология? В трудовых конфликтах (в любом учебнике по конфликтологии это хорошо описано) достаточно просто найти конструктивный выход по типу «взаимный выигрыш». В конечном счете ни предприниматели, ни рабочие не заинтересованы в том, чтобы предприятие развалилось, обанкротилось и т. д. Все заинтересованы в том, чтобы оно работало, соответственно, надо найти совместные решения, чтобы оно работало лучше. На этом поприще и сформировалась конфликтология. Кстати сказать, консалтинговые фирмы как за рубежом, так и в нашей стране неплохо зарабатывают на такого рода консультировании: помогают фирмам разрешить трудовые конфликты, разумеется, небескорыстно.

Ситуация с этническими конфликтами совершенно иная. Что значит разрешить этнический конфликт? Иногда даже трудно представить себе такую модель. Поэтому мы обычно говорим не о разрешении, а об урегулировании этнических конфликтов. Чем отличается разрешение от урегулирования? Разрешение конфликта предполагает, что проблема, которая лежит в основе конфликта, разрешается, исчезает. А урегулирование не предполагает этого. Оно свидетельствует о том, что между сторонами налажены неконфликтные отношения, при этом проблема осталась неразрешенной. Ее, может быть, нельзя разрешить, если это, например, этнотерриториальный спор. Как разрешить вопрос о том, кому должна принадлежать та или иная территория, чтобы при этом в выигрыше оказалась каждая из сторон?

Этнические конфликты по своей природе являются конфликтами идентичностей. Специалисты относят идентичность к базовым потребностям человека, к таким, как пища, вода, жилище и т. д. Мы — существа социальные. Социальность — наша природа. Значит, мы должны соотнести себя с какими-то группами в обществе, найти свое место в обществе. Без этого нет социальности. Это и есть идентичность — определение себя, отождествление себя с какой-либо группой, коллективом. Это такая же потребность человека, как потребность в пище. Без пищи не может существовать человеческое тело, без идентичности человек не может существовать как социальное существо, ибо идентичность — ключевой момент социальности.

Некоторые идентичности мы можем менять. Например, в определенном возрасте человек идентифицирует себя с молодежью. Проходит время, он перестает идентифицировать себя с молодежью, хотя многие продолжают это делать до 60 лет. Вы идентифицируете себя как студенты, но пройдет время, и вы легко утратите эту идентичность. Это временные идентичности. Но есть идентичности, которые формируются по мере взросления, социализации человека. Их тоже можно изменить, но очень сложно, и это редко происходит. На формирование этнической идентичности уходит весь период взросления. А поскольку личность, как считают психологи, окончательно формируется к 24–26 годам, то этническая идентичность тоже формируется примерно к этому времени, хотя уже с 5 лет дети могут отличать друг друга по этнической принадлежности.

Как человек приобретает этническую идентичность? Это длительный процесс: ее формируют культура, семья, улица, школа. Если в конфликт вовлечена идентичность, то он становится принципиально неразрешимым. В учебнике по конфликтологии разрешение конфликта описывается следующим образом. Одной женщине нужна цедра апельсина для приготовления пирога, а другой — мякоть для приготовления сока. Они поделили апельсин — все в выигрыше. Но с идентичностью так не получается. Покушение, даже восприятие какой-то ситуации как покушения на собственную идентичность равносильно покушению на собственное физическое тело. Потому что социальная смерть — это тоже смерть человека, как и физическая. И такие конфликты не поддаются разрешению. С этим мы столкнулись на заре развития конфликтологии в нашей стране.

Приведу пример разрешения конфликтов на Западе — попытка разрешить ближневосточный конфликт миссией Билла Клинтона. Клинтон после окончания срока своего пребывания на посту президента США остался не у дел. Он, будучи еще относительно молодым человеком, желая остаться в политике, попытался возглавить миссию по урегулированию ближневосточного конфликта, тем более что он пользовался авторитетом, имел опыт и т. д. Но все его попытки провалились, несмотря на то что в его команде были лучшие эксперты. Потому что они подошли к этой ситуации с сугубо американских позиций. Они предложили схему «мир в обмен на территорию». Одни получают часть территории здесь, но отдают земли в другом месте. Примерно равноценный обмен, и в результате — мир. Но дело не

столько в территориях, сколько в идентичностях, чего не мог понять Клинтон с американским представлением о разрешении такого рода конфликтов. Территория, которую предлагалось отдать в обмен на другую территорию, имеет огромное символическое значение для идентичности этой этнической группы. Как можно поделить Иерусалим между арабами и евреями, которые считают эту территорию сакральной?! Она связана с их идентичностью. Любое разделение — это не членение территории, а создание границ внутри сознания. С подобными явлениями мы сталкиваемся, когда имеем дело с этническими конфликтами.

Также нужно подчеркнуть, что в современном государственно-организованном мире почти все этнические конфликты так или иначе становятся этнополитическими. Потому что в их разрешение или урегулирование чаще всего вовлекается государство. Соответственно, мы говорим об *этнической конфликтологии* как об *этнополитической конфликтологии*, подчеркивая тем самым, что государство всегда имеет отношение к этим событиям. Далекое не во всякие конфликты вмешивается государство. Существует огромное количество конфликтов, в которые государство не вмешивается: межличностные и даже некоторые социальные конфликты, семейные. В этнические конфликты оно вмешивается почти всегда.

Во время перерыва я наблюдал ситуацию, напрямую связанную с идентичностью, конфликтом идентичностей. Я заметил, что в СПбГУП, как и во многих других университетах, идет подготовка к празднованию Хэллоуина. Я крайне настороженно отношусь к этому празднику. Казалось бы, забава, глупость, нарядились, поплясали — все хорошо. Но это праздник, вписанный в определенную культуру, в определенную идентичность. Как он вписан в российскую культуру, идентичность? Другой пример — день Святого Валентина. Это католический праздник. Если вы католики — празднуйте! Но у того, кто вырос в иной культуре, есть соответствующие дни празднования — например, день святых Петра и Февронии.

Это небезобидные вещи, потому что они разрушают нашу идентичность, и без того неустойчивую. Это препятствует более устойчивому формированию нашей этнической, гражданской, цивилизационной идентичности, то есть пониманию того, к какому миру, к какой цивилизации мы принадлежим. Это исподволь вносит дополнительную сумятицу в общественное сознание. А люди с неустойчивой

идентичностью являются маргиналами. Это потенциальная среда для конфликтной мобилизации, они готовы участвовать в любом конфликте.

Я не склонен делать вывод о том, что те люди, которые сегодня нарядились в облачения, соответствующие празднику, — маргиналы. Но это действие способствует развитию маргинализации в нашем обществе. Маргинализация общества — это повышение его конфликтности, нестабильности, то есть закрепление ситуации, когда вы не можете определить точно свое положение в социокультурном мире. Когда человек мечется, то он может стать жертвой демагогов. Демагогия основана на определенной доле правды, поэтому легко попасть под ее влияние. Человек с устойчивой идентичностью этого избежит. На самом деле это не забава.

Я человек, мыслящий научно-материалистически, но выросший в православной культуре, я «православный неверующий». Это моя идентичность, и ее никто не может изменить, она очень устойчивая. Маргиналы меня не собьют с пути истинного. Нужно, чтобы случилось что-то из ряда вон выходящее, чтобы я изменил свою социокультурную идентичность. Наше общество сложносоставное: есть православные, мусульмане, католики, иудеи. Любой ритуал, все то, что сопровождается ритуалом, имеет смысл «свой—чужой». Когда летит военный самолет, он посылает сигналы: свой—чужой. Как только он по какой-либо причине перестает подавать сигналы «свой», его сбивают. Люди тоже должны посылать такие сигналы.

Теперь я расскажу о конкретных проблемах, существующих в нашей стране и регионе, в котором я живу. Сегодня юг России стал стержневым в деле обеспечения национальной безопасности. В Стратегии национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года названы четыре территории, ключевые для безопасности нашей страны: Дальний Восток, Сибирь, Арктика и в разных вариантах юг России. Сейчас юг России поделен на два федеральных округа: Южный и Северо-Кавказский.

Юг нашей страны, особенно Северный Кавказ, в общественном сознании ассоциируется с конфликтами. В начале 1990-х годов произошло обострение конфликтов в нашей стране, на территории всего бывшего СССР и по всему бывшему социалистическому миру. В одних странах они происходили остро и напряженно (в Югославии распад страны сопровождался многолетней войной), в других — менее

остро (например, в нашей стране), в третьих — достаточно мирно (как в Чехословакии). Везде остались этнические меньшинства. Границы в свое время были определены условно. Проводя границы между республиками, автономиями, никто не предполагал, что они впоследствии станут государствами. Здесь возникли этнические меньшинства, которые живут на собственной этнической территории, затем народы стали предъявлять друг другу претензии. Претензии народов в Советском Союзе были «заморожены», о них постепенно забывали. Они не играли никакой роли при том устройстве, которое было в Советском Союзе.

Вообще, советский опыт истории в плане строительства национальных отношений — грандиозный эксперимент. Это был один из самых удачных социальных экспериментов XX века. Советский Союз разрушился из-за слабости экономической системы, а не этнической конструкции. Она оказалась неконкурентоспособной на фоне рыночной экономики. Но в голосе людей старшего поколения можно услышать тоску по советскому прошлому. О чем эта тоска? О пустых полках в магазинах? О масле, выдаваемом по талонам? Об очередях за колбасой? Нет! Это тоска о том периоде, когда разные народы мирно уживались в одной стране, ладили друг с другом. В Советском Союзе был один из самых высоких показателей в мире межнациональных браков — около 20 %. В Латвии, в которой сегодня русских называют оккупантами, процент межнациональных браков был самым высоким в Советском Союзе — 28 %. Трудно предположить, чтобы люди вступали в брак с оккупантами. Все это мыслилось по-другому.

Советский Союз распался, и на волне распада мы получили ту ситуацию, которую имеем. Появились новые проблемные зоны и конфликты, вызванные событиями 1990-х годов, и обострились проблемы, которые были скрыты, заморожены. Их в неизменном состоянии удерживала именно советская система. Новая система не имела никаких механизмов урегулирования этих проблем. Конфликты такого рода сконцентрированы на юге России, но они приобрели другой характер. В 1990-е годы мы имели дело с типичным этнополитическим сепаратизмом (чеченский сепаратизм). Подобных конфликтов в мире происходит достаточно много. Но для нас эти две войны были чем-то ужасным, исключительным. Этот конфликт не разрешен до сих пор. Осетино-ингушский конфликт тоже не разрешен, не урегулирован, заморожен. Это территориальный спор, аналогов которому в мире

можно найти множество. То же самое касается грузино-абхазского, югоосетино-грузинского конфликтов.

Сейчас ситуация на Северном Кавказе несколько изменилась. В течение 1990-х годов в сознание людей активно внедрялась мысль о том, что чеченский кризис имеет религиозную подоплеку. На самом деле это не так. Попытки организовать в 1990-е годы антироссийскую борьбу на основе религиозной общности провалились. Но эти «труды» не прошли даром. В них вложено огромное количество денег из-за рубежа. В сознании многих кавказских народов и самое опасное — в сознании русской части страны подобные конфликты стали восприниматься скорее как религиозные, чем как этнические. Они во многом утратили свою этническую природу. Сегодня нет сугубо этнических конфликтов.

Существуют также конфликты, связанные с муниципальной реформой. Много проблем породила эта конфликтогенная реформа. Конфликтологи, наше научное сообщество, предлагали осуществлять конфликтологическую экспертизу проектов законов, то есть выявлять их конфликтогенность до того, как она становится очевидной. По некоторым законам, законопроектам конфликтогенность настолько очевидна, что даже не требует экспертизы. В частности, по муниципальной реформе, новым реформам землепользования. После вступления в силу этих законов начнутся острые конфликты. Там, где проживает смешанное этническое население, конфликты приобретут этнический характер. Это было изначально понятно. Мы ожидали худшего развития событий, чем есть на самом деле. За эти годы мы научились купировать сложные проблемы, но тем не менее они остались.

Какая ситуация сложилась на Северном Кавказе к настоящему времени? В течение последних десяти лет мы слышали одно: остались недобитые бандформирования, которые мешают наладить мирную жизнь. В июне 2009 года президент России Д. А. Медведев выступил на расширенном оперативном совещании с членами Совета безопасности РФ в Махачкале, где был представлен анализ причин ситуации, сложившейся на Северном Кавказе. Это было, на мой взгляд, ключевое политическое выступление по данной проблематике.

Президент России назвал десять причин обострения ситуации на Северном Кавказе, девять из них — внутренние. Десятую причину он упомянул как бы вскользь: да, есть экстремизм, «который нам поставляется из-за рубежа». Все остальные причины внутренние. Более

того, как минимум половина из них имеет нерегиональный характер, то есть они свойственны в той или иной степени всей России, проявляясь где-то более, а где-то — менее остро.

В частности, были названы такие причины, как высокий уровень коррупции. Но разве это специфически северокавказская проблема? Низкий уровень промышленного производства. Однако на половине территории России положение более чем безрадостное. Безработица. Формально на Северном Кавказе это острая проблема, содержательно — все не так просто. Я не думаю, что она на самом деле будет острой, если мы посмотрим на теневую экономику. По подсчетам экспертов, около 50 % экономики России имеет теневой характер, в некоторых отраслях — до 90 %.

Анализ этих девяти причин позволяет сделать однозначный вывод. Мы имеем дело не с «отдельными недобитыми бандформированиями», а с системой самовоспроизводства бандподполья. Президент, правда, не сделал этого вывода. Но искусство политика — иногда о чем-то не сказать. Научно-экспертное сообщество более свободно в своих выводах.

Фактически ситуация на Северном Кавказе является выражением системных кризисных проблем российской государственности, которые свойственны всей стране. По большому счету это проблемы не только Северного Кавказа. Это проблемы российской государственности. Но у этого региона есть своя специфика. Я бы сказал, что из названных десяти причин сугубо северокавказская проблема, названная президентом, — это этноклановость. Данное явление стало основой социальной жизни в регионе. Этноклановость помогла физически выжить сотням тысяч людей в 1990-е годы, потому что члены кланов поддерживали друг друга — это была их обязанность.

Клановость сегодня в той или иной степени проявляется на территории всей России. Причем она не обязательно «этно». На Северном Кавказе это явление имеет более выраженный характер. Все остальные причины имеют в принципе системный характер. Отсюда следует вывод — улучшение ситуации на Северном Кавказе предполагает изменение ситуации в России, в том числе решение тех проблем, которые постоянно озвучивают высшие руководители государства. Они правильно называют эти проблемы, правильно их идентифицируют, но решения пока нет. Эти проблемы накапливаются, и когда-нибудь они должны проявиться.

С точки зрения конфликтологии, если проблема не находит упрещающего разрешения, то она приводит к социальной напряженности, то есть люди начинают ее ощущать, фиксировать проблемы и искать виновных. Затем, если социальная напряженность не нивелируется, она превращается в конфликт.

Итак, ситуация на Северном Кавказе может быть охарактеризована как региональное выражение системных проблем российской государственности, существующих на современном этапе развития. И в целом ситуация не имеет самостоятельного решения отдельно от этих проблем. Частные проблемы и конфликты, конечно, могут и должны решаться. Но радикально изменить ситуацию в целом, осуществив денежные вливания, как сейчас это планируется сделать, не удастся.

Нигде в мире такого рода конфликты не регулируются с помощью денег. Напротив, существуют противоположные примеры. Сегодня Сицилия — один из процветающих и быстроразвивающихся регионов Европы. Но многие помнят, что Сицилия была синонимом такого понятия, как мафия. Там сначала была ликвидирована мафия в тех масштабах, в которых это явление вообще может быть ликвидировано, и только потом начали развивать этот регион.

То же самое должно быть сделано на Северном Кавказе. Сначала нужно стабилизировать ситуацию, ликвидировать бандподполье, и после этого можно будет говорить об экономической реконструкции региона. Были определены четыре направления развития региона: энергетика, туризм, строительство и сельское хозяйство.

Ситуацию в этом регионе сегодня можно описать через термин, который мы иногда используем, говоря о конфликте цивилизаций. Организационной основой антироссийской деятельности на Северном Кавказе является так называемый кавказский эмират. Это некое самопровозглашенное государство, объединяющее несколько сотен боевиков. Их основная идея — не этническая и даже не религиозная, а скорее цивилизационная. Своими врагами этот эмират (подобно другим организациям такого рода) объявил США, Европу, Израиль и Россию. Это неприятие тех стандартов жизни, того образа жизни, который связан с понятием «Россия».

Когда смотришь телевизор и задумываешься о том, что происходит, то понимаешь механизм формирования и самовоспроизведения подобных организаций. В горном селе или в городе на Северном Кавказе родители спрашивают детей: «Хотите ли вы, чтобы ваша жена,

сестра, дочь были похожи на персонажей, которых мы видим ежедневно с экранов телевизора?» — «Конечно, нет!» — «Но мы видим это каждый день, они нам навязываются». Вывод: нужно создавать свой мир, отделиться не столько от государства, сколько от этого мира. Ситуация перешла из области конкретных проблем (чаще всего проблема спорных территорий) в область неуловимых, неосязаемых явлений, таких, как идентичность, культура. И здесь мы урегулировать, решить проблемы, к сожалению, не можем, потому что невозможно разрешить то, что связано с идентичностью. Можно найти решение конкретных проблем.

Теперь, после небольшого экскурса в теорию, посмотрим, какие имеются способы разрешения этнополитических конфликтов. В конфликтологии в качестве основного способа выхода из конфликта рассматривается его *разрешение*. Оно подразумевает разрешение проблемы, которая привела к возникновению конфликта. Однако этнические конфликты, как правило, разрешить невозможно. Не срабатывает основной тезис конфликтологии о разрешении конфликта как желаемом способе его завершения.

В качестве наиболее желаемого варианта можно рассматривать *урегулирование*. Урегулирование условно можно обозначить как неполное, неокончательное разрешение. Урегулирование не разрешает проблему, она остается. Что будет далее с *урегулированным* конфликтом? Рано или поздно он снова перейдет в открытую фазу.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

— *Виктор Анатольевич, скажите, пожалуйста, фактически это замораживание конфликта?* (вопрос из зала)

— Нет, *замораживание* — это еще один способ завершения конфликта. Урегулирование конфликта подразумевает, что между конфликтующими группами сохраняются отношения, которые постепенно нормализуются, но проблема не решена. То есть организуется взаимодействие вокруг других проблем, решение данной проблемы откладывается. Так произошло с осетино-ингушским конфликтом. Несколько раз откладывали решение, не давали ответа на вопрос, что будет со спорными территориями. Рано или поздно этот способ может не сработать.

Иногда используются другие жесткие методы. Один из них — замораживание конфликта, то есть отношения между сторонами минимизируются до такого уровня, что конфликт становится невозможным. Но рано или поздно замороженный конфликт «разморозится». Наглядный пример — грузино-абхазский и югоосетино-грузинский конфликт. Это были типичные замороженные конфликты. Отношения между конфликтующими сторонами были сведены к минимуму, велись бесплодные длительные переговоры, но не было и столкновений. Была как бы мирная жизнь. Но рано или поздно произойдет событие, которое «разморозит» эти конфликты.

В настоящее время типичный пример такого конфликта на Северном Кавказе — осетино-ингушский конфликт. Ситуация, какой она была в начале 1990-х годов, когда конфликт перешел в открытую фазу, сейчас находится в том же состоянии, проблемы остались, ни один вопрос не решен. Но и конфликтов нет. Ингуши, ранее жившие на территории Северной Осетии, теперь проживают в основном как беженцы на территории Ингушетии. На территории Северной Осетии проживает малочисленная группа ингушей, поэтому конфликты там в принципе маловероятны. Но сам конфликт тлеет.

— *Что значит «минимизировать отношения между сторонами»?* (вопрос из зала)

— Сделать так, чтобы реальные контакты между конфликтующими сторонами происходили как можно реже. Как, например, произошло в случае с осетино-ингушским конфликтом. Большая часть ингушей после вооруженного противостояния в 1992 году переселилась в Ингушетию, но настаивает на возвращении в свои дома на территории Северной Осетии. Осетинская сторона не возражает, но считает, что не надо делать этого сейчас — можно возродить конфликт. Стороны почти не общаются. Реально контактов между ингушами и осетинами происходит очень мало. Государство, разумеется, пытается наладить межобщинный диалог. Это пример замороженного конфликта. Ни одна проблема не решается. Но иногда это максимум того, чего удастся добиться.

И, наконец, возможен наихудший вариант исхода конфликта, к которому иногда приходится прибегать. Это *насильственное, или силовое, завершение (искоренение)* конфликта. Например, после распада Совет-

ского Союза в Узбекистане между узбекским населением и турками-месхетинцами, а также крымскими татарами возникали конфликты. Турок-месхетинцев и крымских татар вывезли из Узбекистана. Теперь в Узбекистане нет конфликтов. Их в принципе быть не может, потому что нет второй стороны конфликта. Но это худший вариант, и это не всегда возможно, потому что турки-месхетинцы и крымские татары — это народы, депортированные в сталинский период за пределы своей этнической родины. Они единственные, кому не разрешили вернуться на этническую родину в период хрущевского правления. Крымские татары вернулись в Крым. Турок-месхетинцев в Грузию не пустили, они расселились на территории всего Северного Кавказа. Вокруг них возникли очаги конфликтов. Но это уже совершенно другие конфликты. А тот конфликт оказался «разрешенным окончательно». Его больше не будет никогда.

— *Получается, что для решения конфликта нужно переселить одну из конфликтующих сторон?* (вопрос из зала)

— Таких примеров, когда один народ можно отделить от другого безболезненно, — единицы. Как правило, народ невозможно переселить на другую территорию. Можно, например, между конфликтующими сторонами поставить войска, международные силы. Пока они там находятся, конфликта не будет. Конфликт окажется замороженным. Если убрать эту разделяющую силу, все начнется заново. Поэтому нужно налаживать отношения между этническими группами. Это можно сделать, понимая, что мы не можем уладить конфликт таким образом, чтобы остались довольны обе стороны. Не существует такого решения. Значит, надо искать иные способы и пути взаимодействия.

Представление автора. Л. Г. Титова

Разрешите представить нашу гостью. Людмила Григорьевна Титова — доктор политических наук, профессор кафедры социально-политических теорий Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова.

Людмила Григорьевна имеет филологическое образование, окончила историко-филологический факультет Ярославского педагогического университета им. К. Д. Ушинского. После защиты кандидатской диссертации, посвященной проблемам социально-политической активности, Л. Г. Титовой была присвоена степень кандидата исторических наук. Тема докторской диссертации — «Политические процессы в современной России и механизм их функционирования».

Наша гостья — автор ряда монографий: «Политические процессы и политические отношения в современной России», «Политическая власть в современной России: проблемы развития и совершенствования», учебника «Современная российская политика», методических пособий по теории политики и политических конфликтов, более 30 статей.

Сфера научных интересов Л. Г. Титовой — проблемы политических процессов, технологии власти и политической активности как конфликтных процессов, культура политических конфликтов.

Г. М. Бирженюк,
*декан факультета конфликтологии,
заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП,
доктор культурологии, профессор*

Л. Г. Титова,

*профессор кафедры социально-политических теорий
Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова,
доктор политических наук*

ПОЛИТИЧЕСКИЕ КОНФЛИКТЫ: ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТИ И ОБЩЕСТВА¹

Начало XXI века обнаружило новые источники мировых и локальных конфликтов, в которые вовлекаются все более разнообразные группы и слои населения. Высшим проявлением конфликтов являются мировые и локальные кризисы, в первую очередь экономические, однако кризис в разной мере переживают и другие сферы современных обществ — политическая, культурная (духовная), сфера межличностных и групповых отношений.

Внешними факторами усиления конфликтности являются расширение глобальных процессов, а вместе с ним — появление новых проблем — экологических, демографических, национальных, экономических, конфессиональных и множества других, в числе которых нехватка энергоресурсов, проблема голода, здоровья людей. Обостряются отношения между странами, растет конкурентная борьба за мировое первенство. В усиливающейся конфликтности мира важную роль играют сложившиеся и складывающиеся политические режимы, роль и значение политических элит, степень активности масс, возможности обеих сторон в предупреждении и разрешении конфликтов во внутренних и внешних отношениях.

Модернизация и новая волна демократизации вызвали тяжелые последствия в странах, переживающих начальную стадию развития этих процессов и не имеющих опыта участия в меняющихся отношениях.

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 23 апреля 2011 года.

В таком сложном положении оказались и бывшие социалистические страны, и Россия. Резкое падение жизненного уровня населения, переоценка ценностей — далеко не единственные результаты трансформационных процессов, которые в совокупности создали в странах этого региона множество конфликтов — от проявленных до латентных, от массовых до локальных. Возрастающее неравенство, духовное и психологическое давление, угроза терроризма провоцируют национальные, религиозные, социальные конфликты в больших и малых социальных группах.

Наиболее значимым конфликтом, вместившим всю остроту противоречий на постсоветском пространстве, стал *политический конфликт* — конфликт между обществом и властью, в котором отразилось, с одной стороны, неудовлетворение насущных потребностей населения, с другой — неспособность властных структур обеспечить оптимальное политическое управление.

Процессы изменений в России были инициированы политической элитой и начались с отрицания предыдущей системы. Нарастание противоречий внутри властных структур еще в советский период постепенно перерастало в конфликты между обществом и властью, обострившиеся на протяжении 1990-х годов во время ГКЧП, в октябре 1993 года, в периоды шахтерских выступлений, избирательных кампаний, в попытках объявить импичмент президенту Б. Н. Ельцину. Следующий виток протестных движений начался в годы президентских правлений В. В. Путина и Д. А. Медведева и определялся уже не хаотическими процессами становления новой социально-политической системы, а направленной капитализацией страны, ориентацией властных решений на интересы олигархических групп.

Это приводило к нарастанию противоречий внутри существующих систем и между политической системой и обществом. Формирование политической системы происходило в неустойчивых связях с обществом как движение, включающее быстро меняющиеся периоды подъема и спада, стабилизации и дестабилизации. Начало 1990-х годов в России ознаменовалось появлением политических институтов, которые должны были впоследствии сложиться в систему регулирования, соответствующую социальным потребностям роста социального благополучия граждан, правового упорядочивания процессов по горизонтали и вертикали российского общества. Однако тот факт, что разворачивающиеся и периодически возобновляющиеся конфликты в

социальной и национальной сферах, в системе местного самоуправления, во взаимоотношениях центра и регионов стали приобретать затяжной, а к настоящему времени и хронический характер, свидетельствует о серьезных проблемах, возникающих в ходе институционализации российского политического регулирования. Сохраняется существенное влияние неинституциональных (внеправовых, внеорганизационных) факторов. Несмотря на неоднократные попытки правительства и парламента Российской Федерации ограничить поток коррупционности, создать эффективно действующую вертикаль власти, заметного улучшения в системе социально-политического регулирования так и не произошло. Институционализация политических процессов сопровождается выстраиванием иерархизированной системы управления, сохранением традиционных способов разрешения конфликтов: применение силы преобладает над переговорными методами. Причины упорного сопротивления российской политической системы процессу институционализации кроются как в объективных обстоятельствах, так и в сохраняющемся субъективизме, неинституциональности российского политического процесса.

В отличие от западных стран, проходивших этапы становления политических систем длительно и последовательно, российские политические институты формируются в сжатые сроки и ускоренными темпами. Формирование новой системы политической власти в России осуществляется под давлением необходимости уже сегодня в полной мере достойно отвечать на угрозы и вызовы эпохи — предупреждать и разрешать глобальные и внутренние конфликты.

Современная наука существенно расширила представления о направленности политических процессов в сторону прогресса или регресса. По всей видимости, учитывая состояние современных обществ в эпоху XX и в начале XXI века, есть смысл утверждать, что политические процессы движутся волнообразно, развиваясь как в сторону прогресса, так и регресса, что усиливает нестабильность и конфликтность модернизирующихся обществ.

Политические процессы разворачиваются в историческом времени, проходя определенные периоды, этапы, фазы и циклы развития, являясь результатом возникновения и разрешения противоречий внутри и вне политических систем, возникающих на каждом отрезке их исторического развития. Изменения выступают в виде переходов, смен состояния.

Начинаются и завершаются циклы и периоды правлений, определенные этапы проходит развитие государственной организации, партийное строительство. Периоды активной политической жизни сменяются периодами застоя и движения назад, новыми периодами политической активности. Политические процессы новой и новейшей истории — это периоды подъема и спада революций, реставрации старых режимов, становления новых политических систем, появления нового типа властных субъектов, формирования новых типов политических элит.

Характер кризиса и политическая обстановка, которая создается вокруг него, приводят к выводу, что в современных социальных и политических конфликтах принимает участие множество людей, при этом происходит не только расширение числа участников, но и изменение качества политических движений. Прежде всего, неоднородность локальных политических действий и их неравномерность, характерная для различных стран в прошлые эпохи, сменяется в настоящее время сближением групп населения, объединенных характером проблем, которые во все большей степени интернационализируются. Вокруг них в разных странах концентрируются свои группы населения, создаются национальные общественные организации и движения, формируются способы и методы преодоления глобальных проблем на национальном уровне. Наряду с этим все более отчетливо обнаруживается стремление к мировым негосударственным формам объединений.

Обществу в его разнообразии противостоят политические элиты.

Возрастание роли политической элиты является проблемой не только практического, но и теоретического свойства, в частности требует уточнения уже известных понятий, прежде всего таких как «субъект» и «субъектность», и расширения предметного поля науки — введения новых категорий. К таким мы относим понятие «полисубъектность», отражающее своеобразие современной политики, заключающееся в возрастании потребности в увеличении количества и качества политического участия при реальном сокращении числа участников. Исследователи отмечают нарастающую тенденцию современных обществ концентрировать властные функции в руках ограниченного круга лиц при потере гражданами возможности контролировать действия властных структур. Усиливающаяся технологическая оснащенность властных структур, развитие систем политического менеджмента способствуют формированию управляемых масс в значительных масштабах не только обществ, но и регионов.

Отсюда субъектность понимается нами как способность индивида осуществлять осознанное и организованное действие, направленное на достижение эффективного результата, выражающегося в саморазвитии личности и достижении общественного блага в той мере, в какой оно, возможно, и понимается на данном этапе исторического развития.

В таком случае полисубъектностью является вовлечение в политический процесс различных индивидов и социальных групп, способных активно самореализовываться в политике и ориентированных на общественно значимые формы деятельности. Полисубъектность предполагает, что политический процесс становится системой, в которой осуществляется взаимодействие организованных слоев населения, действующих в составе политических партий, общественно-политических объединений и организаций друг с другом, с политической властью и обществом в целом. Полисубъектность общества — свидетельство его гражданского состояния и способности к саморазвитию и прогрессу. Полисубъектность предполагает высокий уровень гражданственности, однако не сводится к ней. От гражданственности ее отличает ориентация различных слоев населения на власть как объект их воздействия, стремление к контролю над властью и участию в принятии политических решений. Развитие полисубъектности предполагает высокий уровень политической культуры, главной составляющей которой является взаимоуважение и доверие людей разных конфессий, национальностей друг к другу, толерантность в политических процессах, деконфликтность межсоциальных отношений. В то же время множественность политического участия — диалектический процесс, предполагающий развитие через противоречия, преодоление несхожести, конфликтности бытия, движение к взаимопониманию.

Формирование полисубъектности общества — исторический процесс. Традиционно он связывается с развитием демократии. Известно, что именно демократизация общества предполагает вовлечение в исторические действия множества групп населения. В конце XIX века с введением всеобщего избирательного права началось активное и массовое вовлечение в политику широких слоев населения. События XX века вызвали к жизни широкомасштабные действия глобального масштаба — от мировых войн до революций. «Восстание масс» создало множество форм политической борьбы, результатом которой стало улучшение жизни трудящихся, формирование так называемого

среднего класса. В условиях информационного общества, проводимой многими развитыми странами инновационной политики в сфере экономики, распространения социальных программ и попыток урегулировать многие спорные вопросы на международной арене появилась возможность расширения рамок участия населения в общественной жизни, гуманизация процесса участия, вовлечения в политические процессы таких групп населения, как женщины, молодежь, пожилые люди, этногруппы и др. Вместе с тем, как отмечают исследователи современных демократий, действующая элита готова представить массы в политическом процессе лишь в одном качестве — электората. Таким образом, реальная политика предстает в виде монособъектного процесса.

Множественность политического участия создается путем расширения связей между различными общественными организациями, активизацией деятельности существующих организаций и созданием новых, в том числе и международных, организаций, глобализацией процессов политического участия (движение антиглобалистов), расширением социальной базы политического участия, ростом политической и правовой культур граждан и другими формами активизации масс и привития им навыков осознанного социального и политического действия.

Усиление связей не исключает и углубления старых, и появления новых противоречий, так как появляются новые причины и предметы столкновений и конфликтов. Кроме того, активизируются террористические группы и организации, преследующие цели разрушения мирового порядка. По всей видимости, этим группам необходимо противопоставить организованные массы мирного населения: в современном сетевом и коммуникативном обществе множества связей и отношений появляется необходимость в увеличении локальных объединенных и организованных групп, выполняющих функции контроля над властью и обороной. Учитывая, что терроризм становится глобальной проблемой, в таких группах обороны нуждаются и мировые сообщества.

Наиболее остро политические конфликты проявляют себя в периоды социальных и политических трансформаций. Пример России — свидетельство обострения всех типов конфликтов в условиях ломки общественного сознания, потери ценностных ориентиров основной массой населения.

Таким образом, конфликты в современной политике обусловлены действиями как внешних, так и внутренних факторов, которые заставляют политическую элиту менять форму и содержание властного действия, переходить к новым системам управления как в локальном, так и в мировом масштабе, однако человечество еще не выработало таких систем управления, которые позволили бы создавать конструктивные формы взаимодействия на всех уровнях. Политизация конфликтов обусловлена противостоянием власти и общества, усиленным глобальными кризисами и процессами трансформаций.

Отношения между властью и обществом разворачиваются во временном и территориальном пространстве, где субъект и объект власти в разной мере и разными способами утверждают себя, являясь неравными фигурантами во властных ситуациях, что создает условия, при которых возможно разворачивание конфликта.

Взаимодействие власти и общества всегда представляло собой конфликтный процесс, что обуславливалось различными факторами как в традиционных, так и в модернизированных обществах.

В традиционных обществах неизменным спутником властных субъектов было сопротивление населения в виде бунтов, мятежей и восстаний. Политическая элита обеспечивала свое властное бытие в основном такими способами, как:

- умением вести войну (конфликтом с внешним противником);
- умением вести войну с собственным народом (конфликтом с внутренним противником);
- обучаясь умению управлять (регулировать внутренние и внешние конфликты).

Экономическая, политическая, социокультурная необходимость диктовали уже на ранних стадиях мировых государств необходимость вести переговоры, что обусловило развитие дипломатии. Необходимость обеспечивать государственную устойчивость потребовала выработать умение управлять собственным народом, постепенно рационализируя внутренние социальные взаимодействия. Одновременно вырабатывалась система подавления, запугивания, игры на человеческих пороках, описанная Н. Макиавелли в «Государе» и М. Фуко в его известной книге «Надзирать и наказывать».

Власть, основанная на традиционалистской легитимации, собирала и накапливала огромный ресурс экономических, политических, идеологических, психологических способов влияния, скомпонованных

в два типа воздействия — путем принуждения (силы, насилия — в виде тюрьмы, опалы, каторги, пыток, ссылок и т. д.) и убеждения (идеологии, системы поощрения, приближения), которые осуществлялись как в рамках установленных норм, так и вне их.

В регулировании социально-политических конфликтов наряду властным принуждением использовались, таким образом, правовое и моральное воздействие на население. Однако предпочтение отдавалось силе, хотя еще Н. Макиавелли предупреждал об опасности злоупотребления подобным ресурсом.

Конфликт между обществом и властью, который является неотъемлемой составляющей социальных связей и отношений, существовал в стабильной системе вертикальных связей, нормах жесткой государственности, бюрократии, органов внутреннего порядка, карательных органов, действовавших методами устрашения. Поэтому внутривластные конфликты, как и социальные, не способны были разрушить систему как таковую, в лучшем случае лишь сотрясали ее или подталкивали к падению (восстание Спартака в Древнем Риме, например, или восстания под предводительством Ивана Болотникова, Степана Разина, Емельяна Пугачева в России).

Традиционный тип власти, использовавший традиционные ресурсы, породил и традиционные формы общесоциальных конфликтов, противостояния, при которых также выделялись традиционные стороны конфликтов: внутри властвующих групп — сторонники и противники монарха (заговорщики), вне — противостояние государства (в лице монарха и его приспешников, местной власти) и народа (подданных). При этом существовавшие протесты направлялись на приближенных властителей, сами они оставались неприкосновенными для основной массы населения, особа короля была священна.

Казнь Карла I в Англии восставшими горожанами под предводительством «пивовара» Кромвеля в XVII веке, казнь Людовика XVI и Марии Антуанетты во Франции в XVIII веке ознаменовали новый этап истории отношений общества и власти.

Особа короля, лишившись особого статуса и подчинившись парламенту, перестала быть единственным источником политической власти. Принципы общественного договора позволили создать новые формы властных структур, открыли путь к новому типу социально-политических конфликтов. В самой сути общественного договора заложен переговорный процесс, способность к погашению конфликтов

в самом начале их зарождения. Путь предупреждения конфликтов заключался в идее:

— разделения властей (взаимный контроль предупреждения узурпации и произвола власти — способ решения вопроса о политической справедливости);

— свободных и добровольных выборов, которые ограничивали требования принудительного признания властных субъектов;

— прав и свобод личности, реализация которых способствовала добровольному признанию субъектов власти и властных институтов.

При этом ни властные институты, ни граждане не только не отказывались от ресурсов принуждения, но напротив, использование их перешло в новую стадию. В условиях научно-технического прогресса, развития технологий власть приобрела новые возможности воздействия на общество, а граждане — противостояния власти. Во-первых, сложившаяся на Западе демократическая система позволила гражданскому обществу выработать механизм правового противостояния и контроля над властью. Во-вторых, обе стороны вынуждены равно действовать в рамках закона. В-третьих, по отношению к гражданам государством соблюдается равная правовая мера, в то время как в традиционном обществе к неравным слоям населения применяется неравная мера.

Практика постиндустриальных, информационных обществ продемонстрировала ряд инноваций, которые заставляют исследователей по-иному взглянуть на суть политических конфликтов во взаимоотношениях «власть—общество».

К сожалению, большинство современных ученых рассматривают политические конфликты в общем ряду политических проблем, не выделяя их в самостоятельный предмет изучения.

В то же время в условиях переходных обществ усиливаются действия несистемных и неинституциональных факторов, так как власть, не приобретая навыков эффективного управления, легитимизируется путем технологизации, для чего используются самые разнообразные ресурсы. Представляя собой довольно сложное явление, политическая власть отличается такими качествами, которые делают ее, с одной стороны, плохо доступной анализу, а с другой — гражданскому контролю. В целом конфликтность отношений в современном российском пространстве определяется тем, что модернизация не завершилась становлением демократической политической системы

и капитализацией экономики. Более того, ее результатом постепенно становится образование нестабильной (незавершенной) системности, являющейся, как показывает опыт стран Запада, результатом взаимодействия социальных и политических сил общества, «общественного договора» общества и власти. Источником конфликтности в российском обществе становятся обманутые ожидания населения, политические требования которого всегда опережают возможности власти, усиление действия неинституционализированных субъектов, давление неформальных практик, влияние иррациональных факторов на сознание и поведение граждан.

Конфликты между обществом и властью в таких условиях приобретают разные, в том числе и неявные формы. К последним, например, относилось в свое время голосование «против всех», в настоящее время — это неявка на выборы, всеобщее недоверие власти, уверенность, что любое властное решение будет иметь негативные последствия для рядовых граждан.

Реализация общественного договора между обществом и властью в эпоху модернизации России возможна при становлении социально ориентированной политической элиты, социально ориентированного бизнеса, формирования профессионально-управленческих свойств элиты, социализации предприятий, демократически ориентированной политической культуры населения.

Россия входила в модернизационный поток как минимум дважды — в 1905/1917 и в 1985–1993 годах. Точка отсчета первого модернизационного пути — буржуазно-демократическая революция и социалистическая революция, второго — приход к власти М. С. Горбачева — инициатора переворота и принятие новой Конституции, ставшей правовой границей между двумя режимами и двумя системами. Начала формироваться новая система власти, новая социальная структура общества.

О необходимости модернизации Д. А. Медведев заявил в 2009 году в статье «Россия, вперед!», обозначив ее признаки: демократизация, создание инновационных технологий, изменение в международных отношениях и, главное, осознанное стремление преодолеть сырьевую зависимость страны. Впоследствии идея перейти на производящую экономику не раз озвучивалась в выступлениях президента, повторил ее и Председатель Правительства РФ В. В. Путин, выступая с отчетом перед Государственной Думой в апреле 2011 года, при этом подчер-

кнув, что стране необходимы 10 лет «устойчивого, спокойного развития, без разного рода шараканий, необдуманных экспериментов, замешанных на неоправданном подчас либерализме или, с другой стороны, социальной демагогии... Каждый год такого развития должен приносить реальные ощутимые улучшения в жизни граждан для абсолютного большинства российских семей»¹. Замечание о либерализме характерно для сегодняшней ситуации, пожалуй, глава правительства никогда еще не выражался так определенно по отношению к главной идее, под знаменем которой происходил переворот 1990-х годов. Трудно понять, что подразумевается под «неоправданным либерализмом» и в какой степени он неоправдан, но впервые с высокой трибуны, по сути, утверждён новый российский авторитаризм.

Комментаторы отмечают, что речь прозвучала как предвыборная президентская программа, что обозначило начинающееся разрушение существовавшего тандема власти. Подобные колебания во властных структурах есть свидетельство политической игры, участники которой распределяют роли, определяют степень своего участия, объем функций, который им придется выполнять, политические диспозиции и перспективы. Однако при этом российская политическая власть замыкается на самой себе, несмотря на вполне демократическую и социально направленную риторику. Механизм двойных стандартов, запущенный российской политической элитой в 1990-е годы, в настоящее время дает богатые плоды в виде манипулятивных технологий — способа социально-психологического и социокультурного воздействия политических субъектов на народ, который она сначала низвела до уровня массы, затем более рационально — электората.

Чем чревата подобная позиция во взаимоотношениях общества и власти? Для ответа на этот вопрос необходимо вернуться к концу 1980-х — началу 1990-х годов — периоду настоящей, но недолгой «низовой» демократии. Формирование многопартийности, появление многочисленных общественно-политических объединений, организаций, многочисленные дискуссии, разворачивавшиеся в заводских цехах, учреждениях, на митингах стали формой требований гражданских прав и свобод. По всей видимости, не следует преувеличивать осознанность этих требований: идеи демократии соседствовали

¹ URL: <http://www.km.ru/news/vystuplenie-putina-v-dume-eto-otvet-na-programmu-destalinizatsii>

с идеей совершенствования социализма, подразумевалось сохранение существующего строя, СССР. Предполагалось улучшение системы («совершенствование социализма»), но не отказ от нее. Понимание сути происходящего начало приходить только во второй половине 1990-х годов, когда процессы капитализации становились необратимыми. По свидетельству российского исследователя М. К. Горшкова, уже в 1995 году после беспрецедентного проталкивания Б. Н. Ельцина во власть общество стало приходить к пониманию невозможности возврата к прошлому. Однако начавшаяся чеченская война, разрастающийся криминал, «черный» пиар избирательных кампаний позволили правящей элите, пришедшей к власти, отвлечь внимание населения от проблем политического и социального устройства страны. Эти факты могут объяснить, почему население страны, вступившее в развернутый конфликт с предыдущим режимом, довольно вяло отреагировало на тот разворот, который сделала страна в 1990-е годы. Необходимо добавить и авторитет Б. Н. Ельцина как лидера зарождавшейся демократии. Необъяснимая на первый взгляд политическая апатия россиян имеет и другое объяснение: за 70 лет советской власти население отучилось воевать с властью; оставалось еще доверие к государственным структурам, средствам массовой информации, которые включились в активную критику уходящей системы. Исторический парадокс заключался в том, что идея демократии в сознании россиян уживалась с идеей социализма в силу сохранявшегося представления о том, что демократия естественным образом сочетается с социализмом: народ, взявший однажды власть, принимает участие в политических решениях, обучается самоуправлению. Кроме того, социализм понимался как общество подлинной демократии, где отсутствует эксплуатация, порожденная частной собственностью и социально-экономическим неравенством. Вместе с тем опыт западных стран продемонстрировал: демократия как общественный договор есть порождение капиталистического общества, его основного класса — буржуазии, которая возглавила то «царство разума», о котором мечтали просветители. Это общество стало обществом рациональной власти, порожденной рынком, оформляемой в соответствии с потребностями класса буржуазии — в свободе торговли, правах на частную собственность. Произошло политическое освобождение буржуазии как новой мобильной социальной силы.

Этот факт был упущен из виду общественным сознанием. К тому же 1990-е годы «вымыли» из социальной жизни интеллигенцию, которая в России была проводником социальных идей и социально-политического просвещения масс.

Таким образом, конфликт между властью и обществом — властью, отказавшейся от социализма, и обществом, раздробленным, разобщенным по территориальному, национальному, демографическому, имущественному признакам, лишенным социальных идей, единой национальной идеи, — ушел вглубь, приобрел латентный характер.

Правящая элита сумела продемонстрировать, что все имеющиеся у нее ресурсы будут использованы, если возникнет угроза зарождающемуся режиму, о чем свидетельствовали октябрьские события 1993 года.

Сложность нынешней ситуации в России заключается в том, что она превращается в сетевое общество, основанное на личных связях, совмещающее признаки традиционного и информационного обществ. Можно ожидать, что в новых условиях конфликт между властью и обществом, политической элитой и социальными группами примет неоднозначный вид:

— будет носить все более ситуативный характер (конфликты по текущим событиям);

— политическая элита научится использовать новые ресурсы, на которые обращали внимание постмодернисты — моду, медицину, секс, массовое искусство.

В связи с этим политические партии должны уметь распознавать и учитывать в своей работе манипулятивные технологии власти, отражать в программах необходимость противодействовать социально-психологическому воздействию власти на население. Возрастает роль политического просвещения масс.

Тогда в условиях стабилизации может произойти «собрание» социальных и политических сил нации, рост политической культуры, накопление политического опыта.

Предметом политического сопротивления и протеста станут не только условия социально-экономического бытия человека, но и сама его жизнь как биосоциального существа. Возрастут требования к экологическим условиям, развитию системы здравоохранения, спорта, семьи. В условиях начинающейся борьбы в мире за природные ресурсы, благоприятные для жизни человека, — чистую воду, воздух,

почву — будут возрастать требования к политической элите обеспечить сохранность среды обитания от коммерческих appetитов безответственных предпринимателей.

Диалог между обществом и властью возможен при следующих условиях:

— изменении политической элиты, приобретении ею способности соответствовать потребностям нового, меняющегося общества, при сближении власти и социума, социализации власти;

— формировании гражданского общества — сообщества людей, осознающих социальные потребности, способного своевременно отслеживать возникающие социальные проблемы и адекватно реагировать на них.

Обществом должна быть проделана большая и кропотливая работа, потому что требуется перестройка сознания людей, ориентация масс на постепенное и реальное решение проблем, возникающих на данной территории, в данное время, в данном сообществе. Общественная инициатива и общественный контроль не могут родиться сразу, начинать надо со школы в самом широком и объемном значении этого слова — школы труда, школы патриотизма, школы социальности, самоорганизации, самодисциплины. Огромная ответственность ложится на все социальные и политические структуры — элиту, бизнес, СМИ, индивида. Система «малых дел» позволит научиться мыслить конструктивно, конфликтовать конструктивно и создавать конструктивное сообщество людей.

В таком сообществе появятся возможности социального диалога, сетевых взаимодействий, проявления позиций сторон, альтернативных предложений, критики и взаимного контроля власти и общества.

Представление автора. В. Н. Шаленко

Валентин Николаевич Шаленко — профессор кафедры государственного, муниципального управления и социальной инженерии Российского государственного социального университета, доктор социологических наук, кандидат философских наук.

Родился 26 января 1941 года в Москве. В 1966 году окончил философский факультет МГУ им. М. В. Ломоносова. Более 30 лет занимался социологией труда, социологией организации и управления в Институте социологии АН СССР (1966–1981) и МГУ (1982–2001). Трудовые, производственные конфликты исследует с 1971 года.

Сфера научных интересов — экономические, трудовые, организационные конфликты, конфликты становления рынка и предпринимательства, социальные технологии управления конфликтными процессами на предприятиях, в организациях и учреждениях. Научно-педагогический стаж составляет 45 лет, в том числе педагогический стаж в вузе — 29 лет. За это время он подготовил 16 кандидатов философских, социологических и экономических наук по конфликтологической проблематике, работающих в России и за рубежом.

Валентин Николаевич — автор 105 научных трудов. В диссертациях, научных монографиях и других публикациях он одним из первых в российской конфликтологии разрабатывал теорию ресурсного управления социально-трудовыми конфликтами применительно к отечественным организациям.

В. Н. Шаленко занимает ряд общественных должностей: действительный член Российской академии социальных наук, Международной академии организационных наук и Международной академии социальных технологий и местного самоуправления; вице-президент Международной ассоциации конфликтологов; председатель Научного комитета «Социология конфликта» Ассоциации социологов России; член Европейской социологической ассоциации, Российского общества социологов.

Г. М. Бирженюк,
*декан факультета конфликтологии,
заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП,
доктор культурологии, профессор*

В. Н. Шаленко,

*профессор кафедры государственного, муниципального управления
и социальной инженерии Российского государственного социального
университета (Москва), доктор социологических наук*

ПРЕПОДАВАНИЕ КОНФЛИКТОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ¹

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

1. Теоретические модели трудового конфликта в социальной системе предприятия

В зарубежной научной литературе по социологии и экономике труда трудовые конфликты и конфликтные отношения являются одним из главных элементов структуры предмета этих дисциплин². Основными целями этих отношений являются: превращение скрытых (и оттого нередко деструктивных) трудовых конфликтов в открытые процессы законными и приемлемыми способами; разрешение конфликта интересов прежде всего с помощью двух- и трехсторонних переговоров; определение правил поведения субъектов трудового конфликта при построении плана взаимных договоренностей с тем, чтобы достичь продолжительного сотрудничества сторон внутри предприятия.

Изучаются три уровня конфликтных трудовых отношений:

1) отдельное предприятие — между работниками и профсоюзом предприятия, с одной стороны, и работодателем — с другой;

¹ Лекция прочитана 23 апреля 2011 года.

² *Green G. D. Industrial Relations : Text and Case Studies. L., 1994; Moerel H. The Study of Labour relations // Labour Relations in Transition. 1994.*

2) отрасль — между профсоюзами наемных работников и объединениями работодателей одной отрасли;

3) национальная экономика — между профсоюзами и ассоциациями работодателей одной или нескольких отраслей с участием представителей государства.

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

Это служит объективной основой, почвой для конфликтной борьбы между экономическими оппонентами, которая завершается различными результатами в зависимости, в первую очередь, от властных полномочий сторон. Именно обладание властью в разнообразных конкретных формах позволяет борющимся субъектам воздействовать на отношения и поведение друг друга посредством механизма позитивных и негативных санкций. Особенностью первых является то, что капиталист располагает более обширными материальными, экономическими ресурсами для их применения, чем его оппонент в лице профсоюза. Зато конфликтующий персонал предприятия имеет больше возможностей давления на собственника и менеджмент через силовые средства влияния. Здесь и работа с заниженной продуктивностью (рестрикционизм), и отказ от выполнения распоряжений руководства, и скрытое противодействие технологическим нововведениям, и другие формы саботажа, наконец, забастовка.

М. Саламон разработал следующую классификацию основных теоретических подходов западных индустриальных социологов к трудовым отношениям, опирающуюся на особое понимание производственной организации, содержания и целей субъектов трудовых конфликтов, а также способов их разрешения¹.

Унитарный подход. Организация предприятия — группа функционеров, преследующих общие цели и интересы, которыми управляют эффективно и правильно действующие менеджеры. Возникающие внутренние конфликты крайне нежелательны и потому иррациональны,

¹ Salamon M. W. Industrial Relations: Theory and Practice. L., 1987. P. 26–33.

профсоюзы ведут непрерывную борьбу с менеджментом за поддержку со стороны наемных рабочих.

Радикальный (марксистский) подход рассматривает предприятие как элемент системы общества, поэтому трудовой конфликт не столько отражает внутриорганизационные противоречия, сколько проблемы экономической сферы общества.

В период реформ в исследование трудовых отношений на российских промышленных предприятиях включились и отдельные западные социологи. В качестве такого пионера-исследователя следует назвать С. Кларка (1994), который сделал ряд выводов о социальных процессах и тенденциях развития реформируемой экономики России. Он подчеркивает, что период перехода от административной системы управления к рыночно-регулируемой экономике не сопровождался адекватными переменами в трудовых отношениях на рабочем месте. Сохранив тарифную сетку, систему оплаты труда и подбора кадров, советская система индустриальных отношений была воспроизведена почти полностью.

Исследователь пришел к выводу о том, что главной причиной жесткой защиты своей власти в социальной организации предприятия являются интересы высшего менеджмента, который всегда использовал систему распределения материальных благ и вознаграждения как средство *разобщения* работников и сдерживания их группового давления на себя в условиях экономического кризиса. Существенным следствием противодействия некоторой части директорского корпуса рыночным переменам стала подмена борьбы за новые ресурсы и новые технологии лишь производством денежного дохода для выплаты зарплаты персоналу. Стремясь к сохранению внутренней власти над сферой производства, директора пошли по пути сохранения *патернализма*, сохранения ядра *коллектива* вопреки экономической целесообразности, изолирования трудовых отношений внутри предприятия от внешних рыночных воздействий.

Однако данная политологическая модель объяснения специфики социально-трудовых отношений, на наш взгляд, нуждается в критическом осмыслении. На проблему конфликтности в сфере производства следует смотреть с точки зрения противоположности экономических интересов внутри предприятия. Для этого следует обратиться к ценностно-нормативной системе постсоветского общества, которая характеризует как наемных работников, так и работодателей.

В современной экономической теории организации функционирует несколько концепций предприятия, в каждой из которых делаются акценты на определенные особенности внутриорганизационных, в том числе трудовых, конфликтов. К этим моделям относятся: неоклассическая теория фирмы, институциональная теория фирмы, эволюционная и предпринимательская теория фирмы.

В *неоклассической* теории фирма выступает как объект, преобразующий исходные материальные и иные ресурсы в продукцию и вовлекающая их в производство. Экономическое поведение фирмы под таким углом зрения выражается в выборе объема и структуры затрачиваемых ресурсов и тем самым выпускаемой продукции. Главная целевая функция фирмы, действующая как на рынке ресурсов, так и на рынке продуктов, состоит в нахождении таких объема и структуры необходимых ресурсов, которые позволили бы установить цену на продукцию, обеспечивающую максимизацию прибыли предприятия. Прибыль расценивается как основной показатель эффективности деятельности.

Итак, фирма в данной концепции рассматривается как «черный ящик», в котором ресурсы трансформируются в продукцию в соответствии с ее главной целевой функцией. Между тем эта жесткая схема на практике испытывала давление множества проблем, возникающих в деятельности современных предприятий. Это проблемы организационной и социальной структуры фирмы, управления персоналом путем стимулирования и контроля за исполнением, механизмы принятия управленческих решений. К тому же, кроме максимизации прибыли, фирмы могут быть ориентированы на показатели валового дохода, дохода акционеров или на одного работающего и т. д. В данной концепции ошибочно игнорировалось, что выбор контрагента осуществляется не только посредством ценовой конкуренции, но и путем индивидуального торга, предполагающего потенциальные экономические конфликты. Не случайно сами споры, реальные конфликтные ситуации не нашли своего места в этой теории; утверждалось, что они могут быть эффективно урегулированы через суд¹.

Попытка устранения ощутимых расхождений между выводами неоклассической теории и усложнившейся практикой деятельности фирм была предпринята в концепции *стратегического планирования*

¹ *Williamson D. E.* The Economic Institution of Capitalism. N. Y., 1985.

И. Ансоффа¹. Он выявил несколько конфликтогенных проблем предприятия, не учитывавшихся этой теорией. К ним относятся:

— девальвация старого опыта управляющих, вызванная появлением совершенно новых задач;

— значительное усложнение характера управленческих проблем, вызванное динамизмом внешней среды фирмы (структуры, конъюнктуры и географии рынка);

— обострение разрыва между нарастающей новизной задач и накопленным менеджментом компаний старыми приемами управления;

— повышение вероятности риска на стратегическом рынке и дорогостоящих ошибок при проведении политики фирмы на рынке.

На смену неоклассической теории пришла *институциональная концепция* фирмы, ярким представителем которой является Р. Коуз². Фирма представляется как организация, создаваемая людьми для более эффективного использования ее преимуществ. Экономическое поведение предприятия описывается с позиций заключения и исполнения контрактов с агентами внешней среды, то есть с другими организациями. Здесь акцент сделан на возможных вариантах решения сложных проблем мотивации работников, организации их труда, контроля и планирования.

Таким образом, основную задачу институциональной теории можно определить как системный анализ поведения фирмы в ситуации неполной и дорогостоящей информации. Согласно этой концепции типичными причинами конфликтных ситуаций субъектов экономического поведения являются конфликты методов и стиля руководства трудовым процессом работников фирмы.

В начале 1980-х годов на передний план выдвинулась *эволюционная модель* фирмы, где экономическое поведение предприятия определяется взаимоотношениями между членами персонала, в процессе которых складываются нормы, традиции и алгоритмы принятия управленческих решений. Именно последние формируют индивидуальное лицо фирмы, усиливают ее позиции в экономической конкуренции, в том числе в возможных конфликтных ситуациях. Причем эти правила и нормы несут на себе печать личности как руководителей фирм, так и взаимоотношений с агентами из внешней среды. Экономическое

¹ Ансофф И. Х. Стратегическое управление : пер. с англ. М., 1989.

² Коуз Р. Фирма, рынок и право. М., 1993.

поведение фирмы обусловлено изменяющимися реакциями предприятия на влияния технологической, организационной и финансовой среды.

Анализ предприятия с позиций его роли в малом и среднем бизнесе стимулировал разработку *предпринимательской концепции* фирмы, во главу угла которой ставятся взаимоотношения между предпринимателем и его бизнесом. Согласно модели в центре внимания находится предприниматель — активный субъект, ориентированный на успех, склонный к риску, уверенный в себе и умеющий оборачивать конфликты в свою пользу¹. В различных вариантах предпринимательской концепции выделяются: «макропредприниматели», руководящие внешними связями фирмы с другими структурами; «мезопредприниматели», управляющие материально-финансовыми ресурсами внутри предприятия, включая инновационные акции; «микropредприниматели», работающие на уровне организации рабочих мест. Экономическое поведение предприятия является результатом взаимодействия предпринимателей всех уровней. При этом особенно значимыми являются взаимоотношения предпринимателей с их работниками.

Полезный вклад в построение модели фирмы, применимой к российским условиям, осуществлен «теорией выживания». Согласно этой концепции предприятие в переходный период не может приспособиться к непрерывным изменениям внешней среды, в том числе к финансовому состоянию поставщиков и потребителей производимой продукции. Поэтому, как правило, принятие управленческих решений нарушается под напором конфликтных ситуаций, в которые слишком часто попадает руководство и его персонал. Руководители фирмы действуют, исходя лишь из своей краткосрочной выгоды и бесконтрольного положения. Однако предпринимательская теория фирмы не раскрывает проблемы влияния коллектива персонала на принятие управленческих решений².

Из вышесказанного можно сделать вывод, что на разных этапах социально-экономического развития общества экономические субъекты предъявляют к фирме специфические требования. При этом необхо-

¹ Hisrich R. D., Peters M. P. *Entrepreneurship: Sterting, Developing and Managing a New Enterprise*. Homewood ; Boston ; Irving, 1989.

² Львов Д. С., Моисеев Н. Н., Гребенников В. Г. О концепции социально-экономического развития России // Экономика и математические методы. 1996. Т. 32. Вып. 3.

димо проводить различие между понятиями «цель предпринимателя-собственника» и «цель предприятия». Таким образом, цель предпринимателя как руководителя предприятия следует отличать от цели предприятия как средства реализации личных интересов предпринимателя-собственника¹.

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

Российская экономика переходного периода еще далека от состояния рыночной экономики развитых стран мира, что делает неприменимыми в полной мере охарактеризованные выше концепции фирмы. С переходом нашей страны к рыночным отношениям появилось множество новых видов экономических организаций. В результате массовой приватизации возникли основные типы предприятий, выделенные по признаку «собственность—управление»².

Это — «предпринимательские предприятия», руководители которых являются владельцами крупных пакетов акций; поэтому понятия «собственник» и «менеджер» здесь совпадают. Ясно, что эффективность управления такого рода экономическими организациями почти целиком зависит от компетентности и интересов директора. Конфликтными факторами являются ориентация руководителя-собственника на свое личное обогащение и своей «команды» за счет эксплуатации труда персонала предприятия, низкая внутрифирменная эффективность, высокая «цена» ошибочных стратегических решений, что в конечном счете приводит к ослаблению конкурентоспособности на внешнем рынке.

«Групповые предприятия», отличительная черта которых состоит в том, что крупные пакеты их акций сосредоточены в руках нескольких собственников, один из них — директор.

Предприятия, основные пакеты акций которых сосредоточены в руках группы внешних собственников, а директор и рабочий персонал выступают в качестве наемных работников, являются «капи-

¹ Львов Д. С., Моисеев Н. Н., Гребенников В. Г. Указ. соч.

² Клейнер Г. Б., Тамбовцев В. Л., Качалов Р. М. Предприятие в нестабильной экономической среде: риски, стратегии, безопасность. М., 1997. С. 32–33.

талистическими». Данные эмпирических социально-экономических исследований показывают, что фирмам «группового» и «капиталистического» типов присуще слабое влияние внешних собственников на оперативное управление производством и трудовым процессом. Последние находятся преимущественно в руках директора¹.

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

В современной отечественной литературе мы встречаем определение категории «современная фирма» у А. И. Пригожина, который определяет деловую организацию как созданную отдельными коллективными предпринимателями и более широкими социальными системами: государством, местной властью, акционерными обществами и т. д. «Участие в них, — пишет автор, — дает доход, заработную плату»². Процесс трансформации советского предприятия в фирму капиталистического типа привел к тому, что традиционные ценности общественного производства и всеобщей трудовой занятости были вытеснены рыночными ориентациями. На основе таких ценностей, как укрепление позиций частных компаний на рынке, увеличение доходов, поддержание платежеспособности, формируется новый тип предпринимательских установок.

В течение последних лет сформировались следующие отличительные признаки данного типа организации: усиление дифференциации интересов директората (управленцев и работников предприятия), тип социального контроля эволюционировал от традиционалистского (трудового) в сторону менеджерского, с сильными элементами *патернализма* и социальной ответственности директората.

Следует отметить особое значение корпоративной культуры для постсоветских предприятий. Ценности влияют на всю стратегию поведения предприятия — увеличение или уменьшение выпуска продукции, занятость, распределение доходов и т. д. Можно выделить два основных типа культуры: первый, относящийся к «моральной

¹ Долгопятова Т. Г. Российские предприятия в переходной экономике: экономические проблемы и поведение. М., 1995.

² Пригожин А. И. Современная социология организаций. М., 1995. С. 81.

этике», и второй, относящийся к «финансовой этике». Первый вид отличает доминирование советских ценностей, совокупности сложившихся технологий и внешних связей, финансовая деятельность для таких фирм — лишь средство реализации целевых установок. Традиционно ориентированные предприятия в большей мере используют инфляционно-долговую модель финансирования и пассивную «модель выживания».

2. Трудовые конфликты в современной социологии

Социологическая теория трудового конфликта опирается на *онтологический* подход, признающий наличие реальных противоречий интересов больших социальных групп людей, которые диктуют сторонам логику, продолжительность, степень напряженности и риска борьбы за удовлетворение приоритетных потребностей. В такой ситуации невозможно одновременное удовлетворение интересов двух или более групп людей, стремящихся к взаимопротивоположным или расходящимся целям. Поэтому конфликт в рамках социологической теории следует рассматривать в тесной связи с понятиями «кризиса» и «противоречий». Социальный конфликт, по нашему мнению, не есть просто *столкновение*, а порождается противоречивым взаимодействием социальных субъектов, преследующих взаимно противоположные интересы, цели, намерения и т. д. Поэтому его надо рассматривать в качестве индикатора осознания социальными субъектами противоречивости своих интересов как членов определенных социальных групп. Кризис в обществе — это результат патологических изменений в содержании и формах жизни населения, серьезных нарушений механизма контроля в политике, экономике, культуре, взрыва массового недовольства граждан, наконец, радикального разрыва с традиционными нормами и ценностями. Если общественный кризис подразумевает предшествующие ему социальные конфликты, то далеко не каждая конфликтная структура является кризисом.

Противоречие онтологичнее, устойчивее конфликта. Оно — движущая сила развития, конфликт же демонстрирует подвижное равновесие, «игру» противоречивых интересов, ценностей и сил¹. Обострен-

¹ В современной социологии организации разработана «конфликтно-игровая модель» организации. См.: *Щербина В. В.* Современные теории организации : справочник-словарь. М., 2000.

ные противоречия порождают скрытые или открытые конфликты, ибо они глубоко переживаются, осознаются как острая и неприемлемая для участников несовместимость интересов. Участники образуют оппозирующие стороны и формируют противодействующие друг другу группировки. Возникающая в ходе развития конфликтной ситуации конфронтация характеризуется не только стремлением каждой из них удовлетворить интересы, противоположные интересам противника, но и практическими действиями по устранению или ограничению его прежней роли, позиции, потенциала.

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

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

Соответственно различия между отмеченными выше взглядами на трудовой индустриальный конфликт выражаются в трех альтернативных

моделях предприятия и системы занятости. Школа «человеческих отношений» выдвинула модель фирмы как однородной социальной общности с общими интересами и ценностями, разделяемыми ее членами, что способствует формированию не конфликтных, а гармоничных социально-трудовых и психологических отношений. Согласно модели марксистов, капиталистическая эксплуатация наемных рабочих приводит к поляризации социальной структуры предприятия, расколу на два враждебных лагеря, представители которых принципиально не могут иметь общих, прежде всего экономических, интересов, а рабочие заняты подневольным трудом на частного собственника. Современные экономисты, сторонники теории М. Вебера, построили *плюралистическую* модель. Они рассматривают предприятие как организационную систему, представленную множеством структурных элементов, подразделений, с конкурентными интересами. Тем самым устраняется однородность марксистской дихотомической модели социально-классового конфликта, ибо конфликты интересов могут возникать внутри группы менеджеров и групп рабочих, а не только между ними. Более того, методологический принцип плюрализма предполагает, что и те и другие социально-экономические субъекты трудовых отношений на предприятии функционально заинтересованы в производственной кооперации. А это позволяет ослабить остроту конфликтной борьбы, регулировать локальные столкновения, вытеснить базовый конфликт интересов на периферию социальной жизни трудовой организации.

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

мер места социальной группы на иерархической лестнице: чем оно ниже, тем меньше возможностей для удовлетворения ее потребностей и ожиданий, тем выше вероятность конфликта.

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

К числу конфликтогенных факторов в сфере трудовых отношений необходимо отнести *отраслевую специфику* производства. Социологи обнаружили четкую корреляцию: к забастовкам тяготеют рабочие тех отраслей, где они сконцентрированы в относительно компактные и однородные профессиональные группы. Уже в силу профессиональной солидарности они демонстрируют большую способность к единству в организации массовых действий¹. Речь идет о горняках, металлургах, транспортниках. Не меньшую роль играет и содержание конкретного вида труда. Известно, что чаще бастуют работники, занятые физическим тяжелым, малоквалифицированным, а потому непривлекательным трудом. Нельзя игнорировать и другие факторы: экономическое положение отрасли и ее финансовые возможности,

¹ См.: Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное / Ин-т социологии РАН. М., 1998.

норму прибыли, размеры предприятия и перспективы его развития, динамику внедрения новой технологии и социальных инноваций, отношение персонала к забастовке как форме защиты своих интересов, способность руководства компетентно выполнять административные функции. Вероятность забастовок увеличивается на восходящей или нисходящей стадии цикла экономического развития отдельного предприятия или отрасли в целом.

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

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

Исходная посылка современной конфликтологии такова: конфликт есть свойство социальных систем, обусловленное природой общественной жизни. Понятие «конфликт» порождает ассоциацию с разрушительным началом. Хотя оно в нем, несомненно, присутствует, главное заключается в другом. Согласно современным социологическим воззрениям конфликт вызывает также интегративный эффект, усиливая внутригрупповое единство, облегчая согласие в понимании жизненно важных проблем и способов их решения, повышает инновационный потенциал малой группы или организации в целом.

В сложных системах внутригрупповой конфликт одновременно является межгрупповым. Он способствует интенсивности взаимодействия людей в организации и тем самым их интеграции. Тем не менее не редка эскалация конфликта, в ходе которого силовой акт вызывает еще более сильную ответную реакцию, на каждой новой фазе обе стороны причиняют друг другу ощутимый и возрастающий ущерб. Конечный результат подобных акций — преобладание дезинтегративных тенденций

(вплоть до разрушения системы); чтобы минимизировать экономические и социальные издержки эскалации конфликта, необходимо уметь регулировать динамику процесса, используя его позитивные начала.

3. Культурологический подход к анализу трудовых конфликтов

Наряду с рассмотренными выше экономическим и социологическим подходами к анализу трудовых конфликтов заслуживает пристального внимания подход к трудовым конфликтным отношениям на предприятии с позиций современной культурологии, центральным элементом которой являются понятия «культура труда» и «социальная организация» предприятия. Согласно этой концепции для того, чтобы понять особую логику конфликта в сфере трудовых отношений, следует построить «идеальные типы» традиционной и рациональной капиталистической организации¹. Учитывая идеи М. Вебера, Ф. Тенниса, авторы выделили два системообразующих принципа, определяющих эти типы экономической организации — *коммунализм* и *индивидуализм*, которые обуславливают регулирование ценностно-нормативной структуры и структуры социально-трудового взаимодействия членов организации. Кроме того, было введено еще одно измерение социальной организации — «горизонтальные» и «вертикальные» трудовые отношения.

Коммунализм предполагает понимание *общности* как органического целого, с которым ее члены целиком идентифицируют себя. Решающее влияние на социальное взаимодействие в *общине* оказывают традиционные ценности и нормы, подтвержденные продолжительным прошлым опытом и не вызывающие сомнений. *Индивидуализм*, наоборот, означает дистанцирование индивида от общества за счет осознания индивидуальности, что требует отказа от следования традициям своей общности. В итоге в экономической сфере появляется множество автономных субъектов, стремящихся к собственным интересам, а не служащих целям традиционной производственной общности².

¹ См.: Шершинева Е. Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб., 1999.

² Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избр. произведения / под ред. Ю. Н. Давыдова. М., 1990.

Согласование их интересов на рациональной основе означает признание и калькулирование целей партнеров. П. Бергер предложил описание социально-психологического образа «расчетливой» личности, которой присущи функциональная рациональность, стремление работать по плану, строить перспективные проекты и воплощать их в жизнь посредством конкурентной борьбы. Основные характеристики социальных взаимодействий, в том числе трудовых взаимоотношений, формализованы в договорном праве, в контрактах, определяющих права и обязанности субъектов¹.

Для социологического исследования современных трудовых отношений на российских предприятиях авторы применили основные категории культурологического анализа к экономической организации «традиционного» и «капиталистического» типа². Продуктивной в этом отношении оказалась аналитическая типология М. Вебера взаимозависимых элементов, детерминирующих сферу труда. Как известно, анализируя суть «духа капитализма», он называет четыре особых нормативных регулятора трудового поведения: традиционную экономическую этику, харизматическую этику «героического предпринимателя», рациональную экономическую этику и практическую рациональную этику.

Описываемый подход к исследованию трансформации экономических и трудовых отношений на российских предприятиях опирается на применение первой и четвертой категорий М. Вебера. Речь идет о «традиционной» экономической этике, оправдывающей привычные средства удовлетворения интересов лишь из-за того, что они остаются удобными и полезными, и ее прямой противоположности, практической «рациональной» этики, требующей от субъекта предпринимательства калькуляции выгод и затрат, соотношения цели со средствами ее достижения. В веберовской классификации типов социального действия им соответствуют «традиционное» и «целерациональное» действие.

В качестве инструмента анализа ценностно-нормативного регулирования социального взаимодействия и связанного с ним образца трудовых отношений в организации предприятия выделяются два

¹ См.: Бергер П. Капиталистическая революция (50 тезисов о процветании, равенстве и свободе). М., 1994. С. 138–139, 142.

² См.: Шершнев Е. Л., Фельдхофф Ю. Указ. соч.

противоположных «идеальных типа» экономической организации — *традиционный* и *рационально-капиталистический*. Исходное методологическое положение о связи нормативных элементов культуры (ценностей, норм, правил, привычек) с институциональными факторами (статусом, социальной ролью, формальным членством, контрактом) позволяет распространить его на экономическую организацию, выделить в качестве основной единицы анализа социально значимое поведение работников и управляющих в сфере их деятельности в рамках трудовых отношений.

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

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

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

В «горизонтальной» плоскости статусно-ориентированным социально-трудовым отношениям противостоят функционально-ролевые отношения. В традиционной организации предприятия носители равных и неравных статусных позиций считают своим долгом выполнять взаимные обязательства, то есть оказывать взаимную поддержку членам первичного коллектива и рассчитывать на его помощь. При этом их социальное восприятие деловых, производственных отношений пронизано большой эмоциональностью, что, на наш взгляд, способствует быстрой подмене предмета конфликта интересов, переходу с «решения проблемы» на «личностные» разногласия. Наоборот, «рационально-капиталистическая» организация формализует ролевые отношения, которые опираются на функциональные ожидания и обязанности. Сотрудники предприятия или учреждения воспринимают друг друга как должностных лиц с определенной сферой ответственности и набором полномочий; персональная замена одних на другие не нарушает нормального ритма деятельности всей организации. Потребность в трудовой кооперации на «горизонтальном» уровне побуждает работников согласовывать между собой свои различные интересы, развивать *стратегическую солидарность*¹. Вот почему работники капиталистических экономических организаций обладают, на наш взгляд, значительно большим потенциалом организованного социально-трудового протеста в борьбе за ущемляемые права и интересы, чем члены традиционных предприятий. Социально-ролевые отношения не столь сильно зависят от личных симпатий (например, начальника к сотруднику), как статусно-ориентированные, отличаются эмоциональной нейтральностью. Хотя в рамках последних недостаточная полнота и конкретность механизмов выполнения формальных правил и инструкций компенсируется гибкостью и ситуативностью неформальных межличностных отношений работников в процессе труда и по его поводу.

«Вертикальные» социально-трудовые отношения в «традиционной» организации управляются при помощи статусного авторитета, обоснованы ценностями коммунизма, в том числе многолетним прошлым опытом работы, честью и достоинством работника. Доминирует структура взаимной зависимости администрации и персонала типа *патернализма*: строгость и справедливость, требовательность

¹ Солидаризация в рабочей среде: социальное и индивидуальное.

и доброжелательность предполагают не только руководство людьми, но и особое покровительство, защиту «своих». Непрерывно работает механизм *неформального «социального обмена»* — взамен постоянного трудового послушания работники как члены конкретного коллектива могут рассчитывать на благожелательное отношение руководителя или администрации. Другая особенность данного социального института состоит в том, что все заработанные подчиненными льготы и привилегии они получают только «из рук» авторитетного руководства, что ослабляет мотивацию трудовой состоятельности.

В «рациональной» экономической организации статусный авторитет сменяется функционально-ролевым благодаря тому, что отношения «руководство—подчинение» оформляются в виде контракта прав и обязанностей сторон¹.

Представленная выше культурологическая модель трудовых отношений, на наш взгляд, является продуктивной по нескольким причинам. Во-первых, она способствует выявлению и аналитическому осмыслению ценностно-нормативных оснований для построения комплексной модели трудовых конфликтов на предприятиях с учетом специфики российского общества переходного периода. Во-вторых, помогает выявить специфику конфликтных трудовых отношений, и в первую очередь конфликтных ситуаций с учетом социокультурного контекста, для которого характерна органическая взаимосвязь трудовой мотивации и социальных ценностей советского и постсоветского периодов развития российского общества. В-третьих, в дальнейшем будут детально рассмотрены результаты конкретно-социологического исследования на базе данной концепции, позволившие нам построить ценностно-нормативную модель трудового конфликта².

4. Субъектно-деятельностный подход к трудовому конфликту

В разработку концепции субъектно-деятельностного подхода применительно к социальным конфликтам значительный вклад внес Е. И. Степанов³. Он убедительно обосновывает ту мысль, что именно

¹ В западной индустриальной социологии принято для обозначения этих социальных отношений использовать термин М. Вебера «целевой контракт».

² Об этом речь идет во второй главе.

³ См.: *Степанов Е. И.* Конфликтология переходного периода: духовно-мотивационные аспекты анализа : дис. ... д-ра филос. наук. М., 1996.

данный подход должен выступать наиболее адекватным общеметодологическим средством для эффективного анализа теоретико-методологических и технологических проблем современной конфликтологии.

Каковы аргументы автора в пользу выдвинутого положения? Содержанием всех социальных процессов и отношений является социальная деятельность, но в то же время сами они выступают в качестве конкретных форм, способов ее реализации. Социальная деятельность — это деятельность людей и их общностей, она представляет собой выражение активности данного социального субъекта по отношению к окружающей среде. Причем связь с личностным, групповым или предметным окружением носит гибкий, изменчивый характер и призвана обеспечивать его существование и развитие. В ситуациях противоречия социального субъекта с его окружением активность деятеля служит способом преодоления этих расхождений посредством собственных усилий.

Социальный конфликт наиболее адекватно описывается субъектно-деятельностным подходом, поскольку отражает специфику взаимодействия активных социальных субъектов. С этой точки зрения он представляет собой активное противоречие, «противоборство самоопределяющихся субъектов» и оказывается массовым нормальным социальным явлением, а не предельным случаем обострения социальных противоречий, как полагают некоторые авторы¹. Более того, такой подход позволяет избежать чрезмерно широкого подхода к пониманию сущности социального конфликта, на основе которого активно борющихся субъектов подменяют социальными факторами (образ жизни, способ производства, ценности, идеи и т. п.). Таким образом, субъектно-деятельностный подход предохраняет исследователей от слишком узкой трактовки конфликта, при которой началом процесса считается акт вступления оппонентов в реальное противоборство («символическое», физическое и т. д.), что неправомерно обедняет его содержание, выводя за скобки процесс их субъективной внутренней, скрытой подготовки к предстоящей борьбе.

¹ См.: *Александрова Е. В.* Трудовые конфликты на промышленных предприятиях: генезис, пути разрешения : дис. ... канд. социол. наук. М., 1992; *Негодяева М. И.* Социальный конфликт и его разрешение : дис. ... канд. филос. наук. М., 1992; *Дурин В. П.* Противоречие и конфликт: методологические основы конфликтологии : дис. ... д-ра филос. наук. СПб., 1994.

Познавательный потенциал данного подхода выражается и в том, что, так как в ходе противоборства его субъекты стремятся решить возникшие расхождения и разногласия, то сам «социальный конфликт может быть определен как разрешаемое социальное противоречие, а конфликтология соответственно — как теория разрешения социальных противоречий»¹. Поэтому следует отказаться от незыблемости постулата марксистской философской диалектики, согласно которому *предельное* обострение обязательно должно предшествовать разрешению противоречия. Современный практический опыт урегулирования социальных конфликтов, в том числе и трудовых, напротив, показывает, что решение конфликта тем эффективнее и быстрее, чем на более ранней стадии он поддается контролю.

Таким образом, субъектно-деятельностный подход к анализу социальных конфликтов помогает связать в целостном виде те понятия, которые анализируют движение социальных противоречий в субъектной форме, начиная от их восприятия и заканчивая формулировкой конкретных социальных целей оппонентов. В свою очередь конфликтологическая парадигма, восстанавливая в своих правах «субъектность социального противоречия», позволяет оценивать их как *реальную борьбу* реальных социальных субъектов, относительно самостоятельных и независимых в своих интересах и целях, направленных на удовлетворение имеющихся потребностей, определяемых особенностями их жизнедеятельности. И на основе этого осмысления определять и обосновывать пути и средства придания этой борьбе позитивного характера и форм, позволяющих принципиально разрешать составляющие их основу противоречия»².

5. Системно-деятельностный подход к трудовому конфликту

Важное значение для нашего исследования имеет *системно-деятельностный* подход к понятию трудового конфликта³.

Основное понятие, используемое в концепции управления трудовыми конфликтами, — «*труд*», по поводу которого разворачивается конфликтное взаимодействие его субъектов. Чтобы показать это,

¹ Степанов Е. И. Указ. соч. С. 27.

² Там же. С. 29.

³ См.: Социальный протест и трудовые конфликты / под ред. В. В. Козловского. СПб., 1999.

необходимо раскрыть понятие труда через способы оперирования им со стороны основных «идеальных» типов агентов трудовой деятельности (наемных работников, управляющих, работодателя). Для решения этой задачи введем в содержание понятия «труд» идеальную деятельностьную позицию субъекта¹.

При анализе стоимости товара К. Маркс употребляет понимание труда как реализацию человеческого ресурса в деятельности, которое в то же время предполагает противопоставление работника трудовой деятельности². Последнее, в свою очередь, является следствием общественного разделения труда и видов работ. Вторым условием существования труда как объекта практического оперирования работника выступают отношения товарного обмена, связывающие независимых производителей. В условиях развитого общественного разделения труда альтернативой обмену является только организация, однако интересы организации не задействуют непосредственно понятие труда. Для организации предприятия более значимы закрепление конкретных работников за конкретными рабочими местами, построение связей между ними, определение норм выработки, посредством которых она стремится ликвидировать противопоставление работника и труда.

Теперь перейдем к анализу использования понятия «труд» в деятельности человека. В этом аспекте, по нашему мнению, наиболее адекватно понимание труда как способа присвоения человеком своей деятельной сущности, определяющего его существование³. Деятельностная позиция, имеющая дело с трудом в таком его значении, может быть названа «свободным деятелем». Свободного деятеля — ремесленника периода мануфактуры сменил работник крупного промышленного производства, которое привело его к превращению в придаток машин, потере трудом функции присвоения человеком своей идеальной сущности и в целом к отчуждению работника от труда.

Оперирование трудом на рынке предполагает использование различных позиций его субъектов. Идеальные позиции субъектов деятельности на рынке труда определяются теорией «предельной полез-

¹ См.: Щедровицкий Г. П. Смысл и значение // Щедровицкий Г. П. Избр. труды. М., 1995.

² Маркс К. Капитал. М., 1978. Т. 1.

³ Маркс К. Экономические-философские рукописи // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. М., 1955. Т. 9. С. 81; Вебер М. Указ. соч.

ности», которая является эффективным инструментом рационального расчета трудовых действий различными экономическими агентами. Эта теория исходит из того, что каждый из них решает одну и ту же задачу — как при дефиците *ресурсов* оптимально распределить их относительно заданного диапазона вариантов применения с целью максимального удовлетворения своих потребностей¹.

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

Наемному работнику как «собственнику труда» (другая деятельностная позиция) теория «предельной полезности» предписывает оптимизировать цену своего труда, оплату за его количество и качество. К этой же сфере «купли-продажи» труда относятся вопросы, связанные с условиями труда, которые с позиции работника также входят в общую цену труда. Если для наемного работника речь идет о *воспроизводстве* рабочей силы, то для организатора производства это — издержки, приводящие к увеличению ее цены.

Работник в качестве субъекта трудовой деятельности выступает и в роли «домохозяина». Позиция «домохозяина» требует от наемного работника расчета бюджета домашнего хозяйства путем определения дохода за выполненный труд, уровня цен на потребительском рынке и потребностей домашнего хозяйства. Именно семейные нужды формируют конкретные запросы в приемлемом уровне дохода и цене труда, которая при неблагоприятной рыночной конъюнктуре становится

¹ Максимова В. Ф. Микроэкономика. М., 1996.

ниже уровня, минимально необходимого для функционирования домашнего хозяйства. В такой ситуации обостряется проблема социальной поддержки работников и ее распределения со стороны государства и предприятия.

В сформулированном выше подходе социально-трудовой конфликт проявляется как противоречия, возникающие между идеальными позициями, оперирующими с трудом и стоящими за ними расчетными схемами и знаниями.

Выше были описаны идеальные типы деятельностных позиций, включенных в функционирование труда на рынке, тем самым схематично, но достаточно для целей нашего исследования было развернуто понятие труда. Прделанная выше работа позволяет выделить основные виды противоречий между идеальными деятельностными позициями, оперирующими с трудом.

1) Между работником и системой управления трудовой организацией, вызванные отчуждением наемных работников от процесса и результатов труда. Данное конфликтогенное противоречие, характерное для сверхцентрализованной директивной системы плановой экономики советского периода, «по наследству» перешло в постсоветскую экономику¹.

2) Между наемными работниками и управлением трудовой организацией, вызванные разными позициями сторон по поводу условий труда (в широком смысле слова).

3) Между работником как «домохозяином» и руководством предприятия, обусловленные неприемлемым для первой стороны несоответствием фактической оплаты труда и запросами домашнего хозяйства.

4) Между наемным работником как «домохозяином» и управлением трудовой организацией, вызванные явно недостаточными социальными льготами и компенсациями.

5) Между государством и наемным работником в роли «домохозяина» по тем же самым проблемам социальной поддержки.

Дальнейшая структуризация идеального (логического) пространства оперирования с трудом позволяет выявить другие деятельностные позиции и расчетные схемы в отношении труда и тем самым дополни-

¹ См.: Кризисный социум. Наше общество в трех измерениях / под ред. Н. И. Лапина. М., 1995.

тельных противоречий между этими позициями. Кроме теоретической проработки, мы считаем необходимым включить в предмет исследования социальные и правовые институты регулирования трудовых, в том числе конфликтных, отношений. И в первую очередь профсоюз, выступающий органом предъявления и защиты интересов наемных работников в роли «собственников труда» и «домохозяина». Наличие идеально-типического пространства, вписанного в деятельность по разрешению трудовых конфликтов, позволяет интерпретировать требования борющихся сторон друг перед другом, опираясь на лежащие в их основе знания и расчетные схемы. Оно облегчает использование других факторов, влияющих на трудовой конфликт и порождающих отклонения от идеальной картины (отраслевая принадлежность предприятия, неформальная структура социальной организации и др.)¹.

6. Поведенческая, социально-психологическая и праксиологическая модели трудового конфликта

Согласно *поведенческой концепции* конфликт понимается как осознанное *противоборство* индивидов или групп, преследующих противоположные интересы. Цель социальных оппонентов состоит в реализации собственного интереса за счет интересов других субъектов конфликта. При этом выделяются два типа конфликта. «Полномасштабный конфликт» представляет собой вид открытой социальной борьбы с четко представленными противоборствующими сторонами, их интересами, объектом борьбы, стратегией и тактикой поведения. «Неполный» конфликт вовлекает меньшее число участников, у него слабо структурированы интересы и состав борющихся сторон, он в меньшей степени легализован и не отличается открытым поведением. Таков скрытый (или вяло текущий) конфликт интересов администрации предприятия и рабочих, не принимающий формы открытого протеста, но трансформирующийся в косвенные формы оппозиционного действия (групповой рестрикционизм, сознательные нарушения трудовой дисциплины и т. п.). Социальная напряженность и усиление фрустрации среди скрытно протестующих работников в этом плане представляют собой начальную стадию массового трудового конфликта.

¹ Вебер М. Основные социологические понятия // Вебер М. Избр. произведения. М., 1990.

Социально-психологическая модель трудового конфликта акцентирует внимание на ненормальном характере чувств, установок и отношений между враждующими сторонами. А. К. Зайцев обоснованно ввел понятие «патология» в социальные конфликты, определяя ее как «деструктивное отступление от существующих норм, их нарушения»¹. В то же время правильно указывается на относительность этого понятия, имеющего смысл только в связи с понятием «норма». Тем самым, на наш взгляд, и трудовой конфликт может изучаться с ценностно-нормативной точки зрения, под углом его соответствия психологическим, моральным и правовым нормам в рамках социальной организации предприятия. Негативную роль в деформации существовавших прежде стабильных взаимоотношений в коллективе играет психологический *образ противника*, который, если он вовремя не устранен, углубляет трещину будущего раскола. Психологические конфликты возникают даже тогда, когда отсутствует реальный повод — противоречие интересов. Речь идет о так называемых «нереалистических» конфликтах или *квазиконflikтах*. В них нет объективного предмета спора, но существуют превращенные его формы — дефекты восприятия, нарушения коммуникации, недоступность источников и способов обработки информации, индивидуальные особенности конфликтантов.

Определенным ключом к пониманию поведения работников, а следовательно, и к выяснению источника и последствий трудового конфликта является теория «социальных ролей». Согласно этой теории конфликт вызывается четырьмя основными причинами: 1) отсутствием ясных и общепризнанных определений отдельных ролей, что порождает возможность применения разных критериев оценки эффективности исполнения одной и той же роли; 2) отсутствием у работника полного понимания и одобрения отведенной ему позиции, адресуемых к нему ожиданий и требуемого поведения, желания или возможности отождествлять себя с данной ролью; 3) чрезмерными или противоречивыми социальными ожиданиями людей, связанными с исполняемыми ролями; 4) чрезмерными или противоречивыми ожиданиями, направленными на одного и того же субъекта труда в связи с тем, что он занимает одновременно множество позиций в разных социальных группах на предприятии. Сторонники этой теории понимают под конфликтом любую ситуацию, источники которой, таящиеся

¹ Зайцев А. К. Социальный конфликт. М., 2000. С. 25.

в самой личности и ее окружении, создают в ней сильную напряженность и побуждают к поведению, имеющему цель — устранение этого состояния путем: а) изменения ситуации; б) приспособления к ней; в) отстранения от данной ситуации.

Наконец, *праксиологическая теория* борьбы описывает феномен конфликта посредством трех типов переменных: конфликтогенные противоречия, осознание ситуации взаимодействия как конфликтной, накопление элементов негативной кооперации. Специалисты полагают, что стороны, готовясь к противоборству, принимают в расчет возможность разрешения конфликта путем позитивной кооперации или взаимовыгодного сотрудничества¹.

Выше нами были представлены фундаментальные модели социального конфликта, каждая из которых отражает существенные характеристики такого комплексного процесса, как социально-трудовой конфликт. В то же время ни одна из этих моделей, как мы могли убедиться, не дает удовлетворительного ответа на поднимаемые проблемы.

7. Причины трудовых конфликтов

В качестве фундаментальных объективных причин трудовых конфликтов выступают «антагонистические» и «неантагонистические» социально-экономические противоречия. Трудовой конфликт может основываться также на субъективных особенностях и состояниях индивидов и групп. Более того, индивиды и группы иногда привносят в свои организационно-трудовые отношения внешние конфликтные настроения, возникающие за пределами труда.

Объективные и субъективные причины трудовых конфликтов не всегда различимы, иногда между ними нет четких границ. Объективные противоречия в организации труда могут привести к глубоким личностным антипатиям, а личностные антипатии — к искажению организационно-трудовых отношений, усложнению их. Кроме того, существуют причины, которые можно было бы определить как объективно-субъективные. Например, трудовые конфликты возникают из-за того, что отдельные работники или целые трудовые группы недостаточно адаптировались к новым принципам организации труда, недостаточно точно поняли их смысл. Одним словом, трудовой конфликт происходит по поводу, а не вследствие определенной

¹ См.: *Котарбинский Т.* Трактат о хорошей работе. М., 1975.

организации труда. Проблема человеческих отношений связана с производством, но главный ее источник — сами работники.

Причины трудовых конфликтов можно рассматривать и более конкретно, исходя из типов противоречий, лежащих в их основе.

1. *Проблемы распределительных отношений.* Они обычно оцениваются как наиболее вероятностный фактор конфликтных ситуаций на производстве. Индивиды и группы конфликтуют чаще всего из-за присвоения каких-либо благ и ценностей, например: а) из-за распределения благ (справедливо/несправедливо); б) перераспределения уже присвоенных, полученных благ; в) самого принципа распределения благ. Конфликт, связанный с перераспределением благ, более болезнен, чем конфликт, связанный с распределением благ; конфликт из-за принципа распределения носит более идейный и конструктивный характер, чем конфликт из-за фактического распределения. Например, если все работники, по их собственным оценкам, имеют относительно «хорошие условия труда, то конфликт между ними не возникает; если же при равных условиях и результатах труда заработная плата одной из групп работников значительно повысилась без достаточных на то оснований, то возможен конфликт. Объектом и предметом конфликта в производственных условиях может быть не только заработная плата, но и условия и содержание труда, отношение к собственности, норма выработки и т. д.

Распределительные конфликты практически не имеют границ, они могут возникать между одинаковыми и различными социальными группами: между бедными и бедными, богатыми и бедными, богатыми и богатыми, индивидами и группами, занятыми в одинаковых или разных сферах труда и экономической деятельности. Этот конфликт возможен при любой системе распределительных отношений. Например, конфликт может вызвать слишком сильная зависимость заработной платы от возраста и т. д.

2. *Сложности функционального взаимодействия.* Одна из самых скрытых причин трудового конфликта. Конфликтующими сторонами оказываются индивиды и группы, включенные в единые функциональные отношения, связанные дифференциацией и кооперацией трудовой деятельности. Наблюдения показывают, что конфликтуют чаще те, кто проявляет особую активность (чем активнее деятельность каждого из субъектов отношений, тем вероятнее противоречия в этих отношениях). Замечено также, что причиной конфликтной ситуации ча-

сто является бездействие одних по сравнению с другими. Здесь можно отметить следующее противоречие: *чем сложнее дифференциация и кооперация трудовой деятельности, тем активнее и ответственнее отношение самих людей к ней, тем вероятнее и столкновения.*

3. *Ролевые противоречия.* Конфликтные ситуации в организационно-трудовых отношениях часто создаются людьми (индивидами и группами), играющими определенную социальную роль, то есть происходит ролевой конфликт, имеющий два аспекта — объективный и субъективный.

Во-первых, объективно существуют разные роли, часто с противоположными целями и разными способами поведения индивидов. Например, рабочие, производители и потребители, занятые основным и вспомогательным трудом, выполняющие разные стадии последовательного труда, экономисты и бухгалтеры и так далее — все они определенным образом связаны друг с другом. Связи между ними обосновываются на особой ответственности, несовместимости интересов, жесткой контрактности и формальности. Здесь определенные действия одной стороны приносят либо существенный ущерб, либо существенную выгоду другой, что определяет высокую степень вероятности не только взаимоотноужденности, но и борьбы, соперничества. Одна из особенностей конфликтной ситуации на ролевой основе — это установка субъектов на определенные действия.

Во-вторых, противоречивые роли существуют и субъективно. Субъекты организационно-трудовых отношений, выполняющие противоположные задачи и функции, имеют свои взгляды и представления по поводу ролей друг друга. Если «исполнение» своей роли одной стороной не соответствует представлению о данной роли другой стороны, то это несоответствие и приводит к конфликту, то есть причиной конфликта является нереализация взаимных ролевых ожиданий субъектов.

4. *Острые деловые разногласия.* В данном случае конфликт не связан с присвоением ресурсов, собственности, а основывается на расхождениях во взглядах на то, как нужно организовать работу, как правильно решать проблемы производства, какими должны быть нормы взаимоотношений и т. д. Это своего рода «идейный» конфликт. Обычно трудовые конфликты из-за деловых разногласий не бывают групповыми, массовыми, но носят острый характер.

5. *Разделение вины и ответственности.* Если организация переживает неуспех, неблагоприятное, работает нерентабельно, на грани

банкротства и так далее, то это также может вызвать конфликтную ситуацию. Довольно редко вся трудовая группа, организация как таковая принимает на себя ответственность, чаще всего происходит болезненный процесс определения конкретного виновника, персонификации вины, что и становится причиной трудового конфликта.

6. *Лидерство*. Наряду с формальным руководством в организационно-трудовых отношениях всегда проявляются процессы деструктивного соперничества, инициативы, доминирования. Самосознание индивидов и групп рождает разного рода личные и профессионально-деловые амбиции, а также амбиции социального превосходства, которые и сталкиваются между собой. Лидерство и основанный на нем трудовой конфликт могут проявиться не только в сложных, но и в простых видах трудовой деятельности, где выполняются рутинные задачи. Любая проблема в совместной трудовой деятельности может умышленно использоваться для борьбы за лидерство. Трудовой конфликт на основе лидерства может протекать как борьба: а) за власть и господство; б) за занятость, сохранение собственной работы; в) за наставничество; г) за выполнение престижных ролей.

7. *Ненормальные условия труда*. Они очень часто являются раздражителем, приводят к враждебным настроениям среди работников, нетерпимости к любым проблемам. Скученность работников в помещении, вынужденная интенсивность контактов, работа на несовершенном оборудовании с применением старых технологий — все это является вполне реальной причиной трудовых конфликтов, хотя и не всегда осознается.

8. *Несовместимость*. Под несовместимостью понимают существенные различия в характерах субъектов, которые препятствуют их нормальным отношениям. В организационно-трудовой сфере проявляются следующие случаи несовместимости:

- 1) в опыте, квалификации, образовании;
- 2) экономической психологии и отношении к труду (одни работники ориентируются на минимум активности и максимум вознаграждения, другие — на максимум активности и максимум вознаграждения, третьи — на минимум активности и минимум вознаграждения; если работники этих типов вынуждены взаимодействовать, то между ними неизбежны конфликты).

Несовместимость — это явление не только объективное, но и субъективное. Конфликтность в социально-трудовые отношения вносят

не только действительно существующие различия, но и восприятие, оценка этих различий.

9. *Половозрастной состав организации.* Существуют различные точки зрения по этому поводу. Например: а) межполовые различия имеют значение в организационно-трудовых отношениях, могут вызывать конфликтность через несовместимость вследствие многих идейных стереотипов; б) межполовые различия положительны в организационно-трудовых отношениях, способствуют нормальному социально-психологическому климату, предохраняют от конфликтов.

8. Новые тенденции развития трудовых конфликтов на российских предприятиях

Трудовые конфликты в аспекте социальной ответственности власти, бизнеса и профсоюзов

Информационной базой осуществленного ниже социального анализа является информация Центра социально-трудовых прав в рамках мониторинга трудовых конфликтов, полученная из сообщений электронных СМИ, новостных порталов и специализированных сайтов, посвященных социально-трудовой проблематике¹. Сформированная база данных позволяет провести не только содержательный, но и количественный анализ.

Количество трудовых конфликтов. В настоящее время, утверждают эксперты, в России не существует более или менее реальной статистики трудовых конфликтов, а данные Федеральной службы государственной статистики выглядят неубедительными. Так, в 2007 году было зафиксировано всего 7 забастовок, а в 2008-м — 4 забастовки. Но в базу данных 2008 года попали 47 акций, когда трудовой конфликт протекал в форме полной или частичной остановки работы, то есть в 12 раз больше. Дело в том, что органы статистики фиксируют только те трудовые конфликты, которые соответствуют закону, то есть протекают в форме коллективного трудового спора. Но вследствие сложности процедуры его организации, включающей множество согласований, реальные забастовки проходят с нарушением предписанных законом правил и поэтому не учитываются статистикой. С момента

¹ URL: <http://www.trudprava.ru/index.php?id=1552>

начала кризиса (сентябрь 2008 г.) число акций стало возрастать: если за 8 докризисных месяцев прошло 55 акций, то за 8 кризисных месяцев их количество увеличилось почти вдвое до 102 (на 85 %).

Распространенность трудовых конфликтов по регионам. В докризисной ситуации по уровню конфликтности выделялся Центральный округ, а в остальных округах число трудовых конфликтов было ненамного меньше. Важно другое — не было ни одного федерального округа, где вообще не происходило акций трудового протеста. Половина всех акций в Центральном округе пришлось на Москву и Ярославль, а в Сибирском округе выделяется Красноярский край. В кризисный период с Центральным округом сравнялся Уральский округ, где лидируют Свердловская и Челябинская области — 10 конфликтов в каждой. В числе наиболее конфликтных регионов по-прежнему остались Москва и Красноярский край.

Распространенность трудовых конфликтов по отраслям. В условиях кризиса число отраслей, где возникали трудовые конфликты, изменилось незначительно; из 38 отраслей в докризисный период трудовые конфликты произошли в 17 отраслях, а во время кризиса — в 19.

По количеству акций лидерами являются транспорт и машиностроение (40 % от общего числа акций). Если в докризисный период лидерами были только транспортники, то при кризисе на первое место вышли машиностроители (число акций выросло с 9 до 27). На долю машиностроения пришлось целая четверть всех трудовых конфликтов. В докризисные месяцы лидерами второй группы были пищевая промышленность, сфера коммунального обслуживания, деревообрабатывающая промышленность. В обстановке кризиса ими стали другие отрасли — топливная, черная металлургия и химическая промышленность. Не было зафиксировано акций трудового протеста в финансово-кредитной сфере, информационно-технологической отрасли, материальном снабжении, медицинской, полиграфической отраслях. Таким образом, в той или иной мере трудовыми конфликтами были охвачены ведущие отрасли народного хозяйства.

Причины трудовых забастовок. Главной причиной большинства коллективных забастовок оставалась невыплата заработной платы. Если в докризисное время каждый второй случай был связан с этой проблемой, то во время кризиса это стало причиной почти двух третей конфликтов. Тот факт, что значительно снизилось количество акций, вызванных *низкой* зарплатой, говорит о том, что центр тяжести борь-

бы бастующих работников по поводу зарплаты смещается с ее уровня на ее сохранение. Другая массовая причина — увольнение и сокращение численности персонала. Если до кризиса они встречались редко, то при кризисе стали второй причиной по значимости (с 3 до 20 %). Такой фактор трудовой конфликтности, как несогласие бастующих с политикой администрации в сфере реорганизации производства, не был главным ни до кризиса, ни во время него. Однако его реальное значение достаточно велико. Работники осознают, что учащение невыплат зарплаты, низкий ее размер, массовые сокращения являются следствием управленческих решений высшего руководства в условиях кризиса. Поэтому персонал выступает против политики ущемления экономических интересов наемных работников, причиняющей им серьезный материальный ущерб. К другим нечастным причинам относятся неудовлетворительный режим и условия труда, давление администрации на протестующих работников, рост потребительских цен и т. д.

Формы трудовых конфликтов. Говоря о форме трудового конфликта, следует иметь в виду форму инцидента, посредством которого реализуется противоречие интересов между наемным персоналом и работодателем. В рамках одного трудового конфликта участники могут выбрать разные формы проведения, например сначала митинг с выдвижением требований, затем остановка работы. Доля таких комплексных акций невелика, но они нужны бастующим для оказания одновременного давления и на собственника, и на внешнюю социальную среду. Например, забастовка или голодовка могут сопровождаться митингом или пикетом, а также обращениями в суд и прокуратуру.

В докризисные месяцы наиболее популярной формой была полная остановка предприятия (36 %), второй и третьей формами по частоте были митинги (25 %) и выдвижение требований (20 %), а также голодовки (13 %). Во время кризиса увеличилось количество форм трудового протеста; появились акции солидарности, митинги протеста, перекрытия магистралей, которых в докризисное время не было. К тому же акции стали сопровождаться публичными обращениями в судебные и правоохранительные органы. Однако самыми распространенными акциями при кризисе стали митинги за пределами предприятия (34 % всех акций), тогда как доля остановок всего предприятия уменьшилась до 16 %, увеличилось число голодовок в абсолютном и относительном выражении.

Рассмотрим соотношение легитимных и стихийных акций в статистике трудовых конфликтов. К легитимным формам трудовых конфликтов закон относит коллективные споры (с забастовкой или без нее) и остановку работы из-за более чем двухнедельной задержки выплаты зарплаты с письменным уведомлением работодателя («остановка по заявлению»). Доля таких акций в докризисный период составляла 16 %, при кризисе — 18 %. Остальные акции протекают либо как незаконные и стихийные конфликты (остановка работы, стихийный митинг), либо как общегражданские акции (митинги, пикеты и др.).

Таким образом, при анализе форм проявления трудовых конфликтов выявляются две основные тенденции. Первая выражается в том, что трудовые конфликты в кризисный период все чаще выходят за пределы бастующего предприятия, приобретая публичный характер. Забастовщики апеллируют уже не только к своему работодателю, но и к властям, правоохранительным органам, общественным организациям и населению. Эта тревожная тенденция свидетельствует, на мой взгляд, о серьезных препятствиях для эффективного регулирования конфликта интересов между трудом и капиталом. Вторая тенденция заключается в том, что остается незначительной доля законных форм протекания коллективных трудовых конфликтов. Для реализации своих интересов бастующие работники ориентируются не на те правила и процедуры, которые установлены законом, а на то, что, по мнению неудовлетворенных людей, больше их устраивает, то есть стихийные или общегражданские акции. А этот факт в свою очередь еще раз служит подтверждением того, что нынешнее трудовое законодательство с его чрезмерно сложной для реализации технологией не позволяет большинству участников коллективных трудовых споров регулировать возникающие противоречия целей и интересов на взаимовыгодной основе.

В свете выявленных выше тенденций в сфере социально-трудовых споров и конфликтов, развивающихся в условиях финансово-экономического кризиса в России, рассмотрим вопрос об оптимальных формах профсоюзных структур и реальных стратегиях, которыми они руководствуются при выполнении своих основных функций.

В настоящее время сложились различные формы взаимодействия отраслевых профсоюзов с работодателями и различные формы структур профсоюзов в вертикально-интегрированных компаниях. С выходом российского предпринимательства за пределы отдельного пред-

приятая усложняется система управления трудовыми отношениями, внутри которой функция профсоюзной организации во взаимоотношениях наемных работников с работодателями все более смещается от представительства интересов коллектива к посредничеству между ним и администрацией. Успешное существование профсоюзной организации стало полностью зависеть от ее способности налаживать такое сотрудничество с менеджментом, которое опирается на признание приоритета интересов производства перед интересами персонала и зависит от способности руководства обеспечивать работникам приемлемый уровень оплаты и условий труда, а также от способности профсоюза достичь удовлетворительного уровня трудовой мотивации и дисциплины.

Именно так называемым «корпоративным» профсоюзам с их лояльностью к собственнику удалось достичь более высокого уровня профсоюзного членства, широкого распространения коллективных соглашений, финансовой стабильности. Но не следует забывать, что преимущество формальных показателей «корпоративного» варианта социального партнерства отражает экономические преимущества нефтяных, металлургических и немногих других крупных корпораций, способных реализовать наиболее масштабные социальные программы. В то же время, подчеркивают эксперты¹, в межрегиональной профсоюзной организации вертикально-интегрированной компании имеет место недостаточная эффективность отраслевых переговоров вследствие действия таких факторов, как формализация процесса переговоров, отчуждение первичных профсоюзных организаций от участия в переговорах на уровне управляющей компании, низкая активность членов профсоюза. Весьма скудна практика проведения забастовок в поддержку коллективных переговоров или в качестве протеста против невыполнения соглашений коллективного договора.

На уровне предприятия процесс социального диалога профкомов с работодателями также нельзя назвать полноценными коллективными переговорами. Участие работников сводится к подаче предложений и замечаний в проект колдоговора, внесение которых зависит от сторон согласительной комиссии и не контролируется коллективом, а сами

¹ См.: Организационное строение и деятельность профсоюзных структур в вертикально-интегрированных компаниях. Проблемы оптимизации : сб. М., 2008. С. 28–29.

переговоры представляют собой аппаратный процесс, завершающийся голосованием на конференции, которое, в свою очередь, сводится к утверждению согласованного проекта колдоговора. Таким образом, роль профкомов заключается не в борьбе за повышение расходов работодателя на финансирование оплаты и условий труда, а в управлении этими средствами в тех объемах, которые определяет менеджмент. Неудивительно поэтому, что в многочисленных ситуациях нарушения прав работников и условий соглашений колдоговора профкомы играют роль тормозов, сдерживающих стихийные протестные выступления неудовлетворенного персонала, стремятся свести объективные конфликты интересов к переговорным процессам.

В российской научной литературе опыт деятельности профсоюзов в постсоветский период эксперты оценивают неоднозначно. Одни исследователи отмечают большой удельный вес советских норм и традиций, когда профсоюзы сохраняют функции социальных отделов на предприятиях. Другие аналитики считают, что налицо скорее сложный противоречивый поиск профсоюзными структурами нового места в жизни нового общества. Но как бы то ни было, до сих пор в профсоюзном движении отсутствует целостное единое понимание его актуальных внутренних проблем.

Согласно опросу лидеров региональных профсоюзных организаций наиболее острыми *внешними* проблемами для них являются¹: отсутствие единой федеральной профсоюзной стратегии, которой придерживались бы все структуры, включая профкомы предприятий; потеря ресурса контроля региональными руководителями над деятельностью профкомов предприятий; отсутствие единоначалия в профсоюзной организации предприятия. По мнению многих респондентов, до недавнего времени ФНПР придерживалась ошибочной позиции, чтобы все решения принимались на низовом уровне. Сегодня профком не способен ставить стратегические вопросы, он решает задачи вполне конкретные. В то же время руководители профсоюзных комитетов крупных успешных компаний, в том числе вертикально-интегрированных, не хотят возвращаться под контроль областных и региональных структур.

К числу *внутренних* проблем региональные профсоюзные руководители относят: неготовность наемных работников самостоятельно

¹ См.: Социальная политика бизнеса в российских регионах : сб. науч. тр. / РАН ИНИОН ; отв. ред. Н. Ю. Лапина. М., 2005.

и цивилизованно бороться за свои права и интересы; противоречия интересов между массовыми трудовыми организациями и группой профработников; кадровый дефицит в профсоюзном движении, а также растущий индивидуализм нового поколения работников.

С позиций первичных профсоюзных организаций из числа *внутренних* самая главная проблема — это напряженные и конфликтные отношения между профкомами и трудовыми коллективами, вызванные массовой пассивностью трудящихся, их «социальным иждивенчеством».

Однако, на мой взгляд, низовые профсоюзные лидеры в полной мере не осознают потенциальной опасности конфликтного противоречия между индивидуализмом нового поколения работников, дистанцирующихся от массовых организаций трудящихся, и «коллективизмом» старших поколений, унаследованным от советской эпохи. В этих условиях руководители профкомов предприятий важнейшими своими задачами считают: воспитание у работающей молодежи более ответственного отношения к профсоюзной организации; отказа от взгляда на профсоюз только как на «социально-бытовой отдел» предприятия. При этом решение данных задач затруднено в связи с кадровым дефицитом, отсутствием нового поколения профсоюзных лидеров, способных ставить и решать новые, более сложные вопросы.

К *внешним* проблемам, тормозящим деятельность профсоюзов предприятий и фирм, респонденты отнесли: недоступность для прямых контактов руководства крупных корпораций, включая участие иностранного капитала, штаб-квартиры которых находятся за пределами данного региона; жесткая позиция в отношении низовых профсоюзов со стороны бизнес-структур, которые не желают с ними сотрудничать; зависимость решения социальных проблем персонала (например, повышения оплаты труда) от экономического положения предприятия.

Материалы социологических исследований позволили выявить три аналитических типа профсоюзных стратегий на уровне предприятия: стратегию «традиционного участия», стратегию «разумных шагов» и стратегию «внутрикорпоративного партнерства». Рассмотрим конкретно каждую из них.

Проводя стратегию «традиционного участия», профкомы лишены самостоятельности и выполняют лишь те социальные функции, которые разрешены менеджментом и собственником предприятия.

По сути дела это — разновидность «государственного патернализма», при котором государство является основным работодателем, определяющим оплату труда, а профсоюз выступает защитником интересов трудового коллектива и распределителем социальных благ и услуг. Даже переход предприятий в частную собственность мало меняет главные черты этой стратегии, которая вместо государства при социализме ориентируется на частного работодателя при российском капитализме. Собственник и топ-менеджеры терпят профсоюз как ритуальный институт и «дань традиции». Руководство проводит политику открытого патронажа, в том числе и административного, назначая руководителем профкома заместителя директора по персоналу. Именно таким профсоюзам склонны не доверять многие трудящиеся

Реализация стратегии «разумных шагов» предполагает превращение профсоюза в относительно самостоятельного субъекта социальной политики в духе западных тред-юнионов.

Акценты в их деятельности смещаются с распределения социальных услуг на защиту интересов наемных работников в сфере производства. Стремясь успешно адаптироваться к новым социально-экономическим условиям, они ищут новые пути решения своих актуальных проблем. Характерным примером является профком НПО «Сатурн» по производству авиационных двигателей (г. Рыбинск Ярославской обл.), который формулирует новые задачи.

Во-первых, воспитание у трудового коллектива основ корпоративной культуры и приобщение работников к целям и задачам, стоящим перед предприятием. Во-вторых, адаптация управленческих решений руководства к социальным потребностям персонала. Например, проведение более активной кадровой политики среди работающей молодежи. В-третьих, создание для всех сотрудников единых базовых социальных условий (равный доступ к оздоровительным учреждениям, медицинское страхование) и содействие сокращению чрезмерных разрывов в уровнях оплаты труда. В-четвертых, разработка инновационных методов социальной политики, которые способствуют развитию самостоятельной экспертно-аналитической деятельности. Профсоюзу это особенно необходимо при проведении ежегодных переговоров с руководством о заключении коллективных договоров. Так, в случае «конфликта интересов» профком обращается к помощи независимых экспертов, которые

предоставляют им необходимые расчеты, а эти результаты предъявляются в качестве весомых аргументов «с цифрами в руках». И, надо сказать, это вызывает уважительное отношение со стороны высшей администрации.

На тех предприятиях, где профсоюзы были созданы по решению и под эгидой руководства, осуществляется стратегия «внутрикорпоративного партнерства». Вместе с рядовыми работниками членами профсоюза являются руководители среднего и высшего звеньев управления. По этой модели действует профсоюзное объединение ОАО ЛУКОЙЛ, созданное в 1994 году. В декабре 2002 года корпорация приняла Кодекс корпоративного управления, где важнейшими задачами являются «укрепление корпоративной морали» и «приобщение персонала к задачам компании». Отношения между работодателем и профсоюзной организацией строятся на принципе «уважения взаимных интересов», что зафиксировано в коллективном договоре.

Однако это деловое партнерство строится на взаимных ограничениях своих интересов.

Руководство берет на себя обязательства: предоставить профсоюзу возможность участия в деятельности руководящих органов компании; предоставлять профсоюзам необходимую информацию; перечислять 0,5 % от фонда заработной платы на счет профсоюза для проведения культурно-массовой и спортивной работы. В свою очередь профсоюз обязуется не объявлять и предотвращать забастовки работников.

В чем заключается ценность стратегии корпоративного партнерства? Прежде всего в том, что она направлена на сохранение социального мира как внутри корпорации, так и за ее пределами, что для компаний, акции которых котируются на международных фондовых биржах, имеет особое значение, ибо на Западе общество предъявляет высокие требования к социальным показателям деятельности крупного бизнеса.

По убеждению большинства участников опроса, собственников и руководителей предприятий, сегодня главная задача профсоюзов состоит не только в том, чтобы бороться с администрацией за повышение оплаты труда и сохранение кадров персонала, сколько быть *посредником* между высшим руководством и трудовым коллективом. Меньшая часть респондентов уверена в том, что профсоюзам до сих пор не удалось вписаться в рыночную экономику, а это диктует

необходимость научиться действовать в изменившихся социально-экономических условиях.

Таким образом, российским профсоюзам, большинство из которых вышло из советского прошлого, непросто осваивать новые социальные роли и функции. Сложность этого процесса состоит в том, что традиционные профсоюзы, а именно они составляют основную профсоюзную массу, лишены возможности оказывать ощутимое влияние на отечественный бизнес. Тем не менее опыт отдельных продвинутых отраслей экономики показывает, что возможны успешные организационные инновации в плане реализации новых структурных форм построения профсоюзных организаций, о чем свидетельствует деятельность профсоюзов в целом ряде вертикально-интегрированных компаний. В результате новые подходы к социальной политике в профсоюзном движении чаще всего реализуются «снизу», а площадками успешных социальных экспериментов становятся отдельные крупномасштабные корпорации, такие как Газпром, ЛУКОЙЛ, «Связьинвест» и др.

9. Управление трудовыми конфликтами в организации

Методы управления конфликтами

Изменения социальных реалий российского общества и его структуры — прежде всего рост численности управленческого персонала — требуют именно от менеджеров осознания основных общепринятых правил поведения в любой конфликтной ситуации и необходимости обладать хотя бы простейшими навыками решения любых проблем. Представляется, что добиться этой цели можно двумя способами: с одной стороны, преодолевая атмосферу конфронтации, создавая атмосферу доверия и сотрудничества, а с другой — формируя механизм нормальной коммуникации людей от высшего уровня до рядовых граждан. Подводя итоги работы, сформулируем выводы и практические рекомендации из двух ее глав.

Руководителю (менеджеру) для успешного выполнения своих функций необходимо учитывать такие сложные состояния взаимодействия людей, как противоречия и напряжения, принимать во внимание различия в позициях и интересах участников совместной деятельности, уметь предотвращать столкновения и управлять ими. Для этого он должен не только иметь целостное представление о конфликтах, их

природе, причинах и последствиях, но также владеть специальными знаниями и навыками их предотвращения и управления ими в случае возникновения. Специальное использование позитивной и конструктивной роли конфликта открывает менеджеру новые возможности в личностном развитии отдельных участников столкновения, собственном совершенствовании, повышении эффективности управления и организации в целом.

В настоящее время накоплен немалый опыт решения проблемных ситуаций неравновесных межличностных отношений с помощью многообразных, достаточно эффективных, проверенных отечественной и зарубежной практикой техник и технологий. Существуют две принципиальные возможности (стратегии) управления конфликтами. Во-первых, их предотвращение или профилактика. Во-вторых, управление конфликтами и конфликтными отношениями в случае их возникновения, а также использование результатов столкновения (как конструктивных, так и деструктивных).

Глобальный подход к предупреждению конфликтов основан в первую очередь на предвосхищении и блокировании конфликтогенных источников. Для развития конструктивного начала имеется самый широкий диапазон возможностей, например использование структурных методов, то есть опора на потенциал, заложенный в организации с определенным составом персонала, подразделении и управленческих кадров, выполняющих задачи, к числу которых можно отнести:

1) *Внутриличностные методы* воздействуют на отдельную личность и состоят в правильной организации собственного поведения, в умении высказать свою точку зрения, не вызывая защитной реакции со стороны оппонента. Часто используется метод передачи другому лицу того или иного отношения к определенному предмету без обвинений и требований, но так, чтобы другой человек изменил свое мнение (так называемый способ «я-высказывание»). Этот метод позволяет отстоять свою позицию, не превращая человека в противника. «я-высказывание» особенно эффективно, когда человек рассержен, недоволен. Оно позволяет высказать свое мнение о создавшейся ситуации, выразить принципиальные положения.

По мнению некоторых специалистов, следующие два метода наиболее эффективно «работают» в условиях перехода к рыночной экономике.

2) *Структурные методы* воздействуют преимущественно на участников организационных конфликтов, возникающих из-за неправильного распределения функций, прав и ответственности, плохой организации труда, несправедливой системы мотивации и стимулирования работников и т. п. К таким методам относят:

Разъяснение требований к работе. Прежде всего это конкретные показатели выполнения функциональных обязанностей, критерии оценки результата, сроки отчетности, установление системы полномочий и ответственности, информационные взаимоотношения и ответственность.

Использование координационных механизмов:

— установление иерархии полномочий, цепи отдачи команд, распоряжений и получения обратной связи (реализация принципа единоначалия);

— установление полномочий по принятию решений и организации информационных потоков;

— использование служб с межфункциональными обязанностями и полномочиями.

Разработка и уточнение общеорганизационных целей, постановка комплексной цели, например если между отделами одного управления возникают раздоры и конфликты, то следует сформулировать общую цель для всей этой структуры, а не для каждого подразделения в отдельности.

Создание обоснованных систем вознаграждения — вознаграждение как метод управления конфликтной ситуацией, оказывая влияние на поведение, позволяет избежать дисфункциональных последствий.

Разъяснение требований к работе является одним из эффективных методов предотвращения и урегулирования конфликтов. Каждый работник должен четко представлять, в чем состоят его обязанности, ответственность, права. Метод реализуется посредством разработки соответствующих должностных инструкций, положений, документов, регламентирующих распределение функций, прав и ответственности.

Использование координационных механизмов заключается в задействовании структурных подразделений организации или должностных лиц, которые при необходимости могут вмешиваться в конфликт и помочь устранить причины спора между конфликтующими сторонами. Один из самых распространенных механизмов — это иерархия

полномочий, которая упорядочивает взаимодействие людей, принятие решений и информационные потоки внутри организации.

3) *Межличностные методы* предполагают выбор стиля поведения участников конфликта, чтобы свести к минимуму ущерб своих интересов.

Принуждение означает попытки заставить подчиненного принять свою точку зрения любой ценой. Недостаток этого стиля заключается в том, что он подавляет инициативу подчиненных, создает большую вероятность того, что не будут учтены важные факторы, поскольку представлена одна точка зрения. Подобный стиль может вызвать возмущение, особенно у более молодой и образованной части персонала. Стиль принуждения может быть эффективен лишь в ситуациях, где руководитель имеет непререкаемый авторитет.

Решение проблемы означает признание различий во мнениях и готовности ознакомиться с иными точки зрения, чтобы понять причины конфликта и найти действенный путь разрешения. Управление конфликтом в этом случае осуществляется в следующем порядке:

1. Определить проблему в категориях целей, а не единоличных решений руководителя.

2. После того как проблема определена, выявить решения, которые приемлемы для обеих конфликтующих сторон — персонала и менеджеров.

3. Сосредоточить внимание на конфликтной проблеме, а не на критике руководителем индивидуальных качеств другой стороны конфликта.

4. Создать атмосферу доверия с оппонентом, увеличив позитивное взаимовлияние и обмен информацией.

5. Во время общения создать положительное отношение друг к другу, проявляя симпатию и выслушивая мнение другой стороны, а также сводя к минимуму проявление гнева и угроз.

4) *Переговоры* выполняют определенные функции, охватывая аспекты деятельности работников. Как метод решения конфликтных проблем, переговоры представляют собой набор приемов, направленных на поиск взаимоприемлемых для противоборствующих сторон решений. Переговоры возможны при условии: взаимозависимости сторон, участвующих в конфликте; отсутствия существенного различия в возможностях (полномочиях) участников конфликта; глубины развития конфликта, позволяющей вести переговоры; участия

в переговорах сторон, обладающих реальными полномочиями. Как отмечалось, конфликт проходит в своем развитии несколько стадий. На некоторых из них переговоры могут быть не приняты, так как еще рано, а на других начинать их уже поздно.

5) *Ответные агрессивные действия* — методы, являющиеся крайне нежелательными для преодоления конфликтных ситуаций. Применение этих методов приводит к разрешению конфликтной ситуации с позиции силы, в том числе с использованием грубой силы, насилия. Однако бывают ситуации, когда разрешение конфликта возможно только данными методами.

От эффективности управления конфликтами зависит многое в деятельности организации: масштаб негативных последствий, устранение или сохранение причин конфликта, возможность последующих столкновений и пр. Для этого у руководства организации есть принципиальное преимущество, обеспечивающее ему стратегическое лидерство в конфликте и его разрешении: право выработать цели, способы и методы их достижения, обеспечивать их реализацию, анализ результатов. Применительно к конкретному конфликту логику таких действий можно представить в виде схемы.

Практика показывает, что сложились три направления управления конфликтами: уход от конфликта, подавление конфликта и собственно управление конфликтом. Каждое из названных направлений реализуется при помощи специальных методов. Рассмотрим некоторые из них.

Уход от конфликта. Преимущество такого метода состоит в том, что решение принимается, как правило, оперативно. Этот метод применяется в случае незначительности данного конфликта или, напротив, очень высоки издержки возможного конфликта. Его также целесообразно применять в таких случаях:

- банальность проблемы, лежащей в основе конфликта;
- наличие более важных проблем, требующих своего решения;
- необходимость охлаждения разгоревшихся страстей между сторонами;
- потребность выиграть время для сбора необходимой информации и в уходе от принятия немедленного решения;
- подключение других сил для разрешения конфликта;

— наличие страхов перед противоположной стороной или надвигающимся конфликтом;

— когда надвигающийся конфликт возник как бы «некстати».

К уходу от конфликта не следует прибегать в тех случаях, когда очень важна проблема, лежащая в его основе, или при наличии перспективы достаточно длительного существования основ данного конфликта.

Разновидностью метода ухода от конфликта является *метод бездействия*. При этом методе развитие событий отдается на откуп времени, идет по течению, стихийно. Бездействие оправдано в условиях полной информационной неопределенности, когда невозможно предвидеть варианты развития событий, просчитать последствия.

Следующая разновидность этого метода — *уступки или приспособления*. В этом случае администрация идет на уступки за счет уменьшения собственных требований. Этот метод используется, когда администрация обнаруживает свою неправоту; когда предмет столкновения более важен для другой стороны, в случае необходимости минимизации потерь, когда превосходство явно на другой стороне, когда гармония и стабильность социально-трудовых отношений особенно важны.

Сюда же можно отнести *метод сглаживания*, который используется в организациях, ориентированных на коллективные методы трудового процесса. Данный подход основан на установке, что различия между конфликтующими сторонами не столь значительны. Тогда, наоборот, подчеркиваются общие интересы, расхождения и противоречия интересов преуменьшаются, а общие черты акцентируются. «Мы одна дружно действующая команда и не следует раскачивать лодку». Довольно часто в таких случаях реальная проблема конфликта интересов ошибочно уходит на второй план.

Подавление конфликта в свою очередь предполагает использование различных методов. Например, *метод скрытых действий* применяется в случаях, когда:

— стечение экономических, политических, социальных или психологических обстоятельств делает невозможным открытый конфликт;

— отсутствует желание иметь дело с открытым конфликтом из-за боязни потери имиджа;

— невозможно по тем или иным причинам вовлечение противоположной стороны в активное противодействие;

— дисбаланс сил, отсутствие паритета в ресурсах борющихся сторон подвергают более слабую сторону повышенному риску или вызывают излишние потери ресурсов.

Применяемые в этих случаях приемы включают как «джентльменские», так и далекие от них формы воздействия на противоположную сторону. Здесь могут иметь место и кулуарные переговоры, и политика «разделяй и властвуй», и подкуп. Нередки проявления прямого обмана, создание различного рода дополнительных препятствий в форме скрытого или открытого сопротивления «секретным действиям», провоцирование актов саботажа, распространения среди работников негативных настроений по отношению к руководству и т. п.

Может оказаться эффективным *метод быстрого решения*. Суть его в том, что решение по проблеме, вызвавшей конфликт, принимается в самые короткие сроки, почти мгновенным соглашением. Это становится возможным в случаях:

— острого дефицита времени для принятия обстоятельного решения, вызванного, в частности, сложившейся ситуацией;

— существенного изменения одной из сталкивающихся в конфликте сторон своей позиции под влиянием аргументации другой стороны или же в связи с получением новой информации;

— взаимного желания конфликтующих сторон участвовать в поиске более приемлемых вариантов соглашений;

— когда конфликтная ситуация не является остро противостоящей интересам сторон;

— уверенности сторон в том, что скорое решение резко снижает издержки по сравнению с другими сценариями конфликта.

Для *управления конфликтом* наиболее рациональным и оправданным является использование всего управленческого арсенала средств воздействия на процесс конфликта и поведение участников.

Общие рекомендации по воздействию на конфликтную ситуацию могут быть сведены к следующему.

1) Признать существование конфликта, то есть наличие противоположных целей, методов у оппонентов, определить самих участников конфликта. Практически эти вопросы не так просто решить, руководителю бывает сложно сознаться и заявить вслух, что он конфликтует с сотрудником по какому-либо вопросу. Иногда конфликт существует уже давно, люди страдают, а его открытого признания нет; каждый выбирает свою форму поведения в отношении другого, однако со-

вместного обсуждения и поиска выхода из создавшейся ситуации не происходит.

2) Определить возможность переговоров. После признания существования конфликта и невозможности его быстро решить целесообразно договориться о возможности проведения переговоров и уточнить, каких именно переговоров: с посредником или без него; кто может быть посредником, равно устраивающим конфликтующие стороны.

3) Согласовать процедуру переговоров: определить, где, когда и как начнутся переговоры, то есть оговорить сроки, место, процедуру ведения переговоров, время начала совместного обсуждения.

4) Выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта. Проблема состоит в том, чтобы определить, что является предметом конфликта, а что нет. На этом этапе вырабатываются совместные пути к решению проблемы, уточняются позиции сторон, определяются точки наибольшего разногласия и точки возможного сближения позиций.

5) Разработать варианты решений. Конфликтующие стороны предлагают несколько вариантов решений с учетом затрат по каждому из них, с учетом возможных последствий.

6) Принять согласованное решение. В результате взаимного обсуждения вариантов решений стороны приходят к общему решению, которое целесообразно представить в виде коммюнике, резолюции, договора о сотрудничестве и др. Иногда, особенно в сложных или ответственных случаях, документы можно составлять и принимать по окончании каждого этапа переговоров.

7) Реализовать принятое решение на практике. В тех случаях, когда процесс совместных действий заканчивается только принятием проработанного и согласованного решения, а дальше ничего не происходит и не меняется, такое положение может вызвать другие, более сильные и продолжительные конфликты. Причины, вызвавшие первичный конфликт, не исчезают, а только усиливаются из-за невыполненных обязательств. Повторные переговоры проводить будет гораздо сложнее. Поэтому конфликтующие стороны должны продумать, как организовать выполнение принятого решения, определить задачи каждой из конфликтующих сторон в реализации результатов переговоров, зафиксировав в согласованном решении.

Неумение разрядить конфликтную ситуацию, понять ошибки и просчеты может стать причиной постоянной напряженности. Нужно помнить, что конфликтом надлежит умело управлять до того, как он станет настолько сильным, что приобретет деструктивные свойства. Основная причина конфликта в том, что люди зависят друг от друга, каждому нужны сочувствие и понимание, расположение и поддержка другого, нужно, чтобы кто-то разделял его убеждения. Конфликт — это сигнал того, что произошло что-то неладное в коммуникациях между людьми либо что появились какие-то существенные разногласия.

У многих людей нет специальных навыков управления конфликтами, им нужны руководство и соответствующая практика. В порядке основных рекомендаций относительно поведения в конфликтных условиях можно указать на такие ориентиры, как:

— *умение отличить главное от второстепенного*. Казалось бы, чего проще, но жизнь показывает, что сделать это довольно сложно. Практически ничего, кроме интуиции, не может человеку помочь. Но если регулярно анализировать конфликтные ситуации, мотивы своего поведения, если пытаться понять, что действительно «вопрос жизни и смерти», а что просто собственные амбиции, и научиться отбрасывать несущественное, то можно следовать совету Д. Карнеги: «не позволяйте себе расстраиваться из-за пустяков, которые следует презирать и забыть. Помните, что жизнь слишком коротка, чтобы растрачивать ее на пустяки». Умение отличить главное от второстепенного должно помочь каждому найти правильную линию поведения в конфликтах;

— *внутреннее спокойствие*. Это такой принцип отношения к жизни, который не исключает энергичности и активности человека. Наоборот, он позволяет стать еще более деятельным, чутко реагировать на малейшие оттенки событий и проблем, не теряя самообладания даже в критические моменты. Внутреннее спокойствие — своего рода защита от всех неприятных жизненных ситуаций, оно позволяет человеку выбрать подходящую форму поведения;

— *эмоциональная зрелость и устойчивость*, по сути, возможность и готовность к достойным поступкам в любых жизненных ситуациях;

— *знание меры воздействия на событие*, означающее способность остановить себя и не «давить» или, наоборот, ускорить события для того, чтобы «владеть ситуацией» и уметь адекватно реагировать на нее;

— *умение подходить к проблеме конфликта с разных точек зрения*, обусловленное тем, что одно и то же событие можно оценить по-разному, в зависимости от занятой позиции. Если рассматривать конфликт с позиции своего «я», будет одна оценка, а если попытаться посмотреть на эту же ситуацию с позиции своего оппонента — возможно, все покажется иным. Важно уметь оценивать, сопоставлять, соединять разные позиции;

— *готовность к любым неожиданностям*, отсутствие (или удержание) предвзятой линии поведения позволяет быстрее перестроиться, своевременно и адекватно отреагировать на изменения ситуации;

— *восприятие действительности такой, какая она есть*, а не такой, какой руководителю или подчиненному хотелось бы ее видеть. Этот принцип тесно связан с предыдущим, следование ему способствует сохранению психической устойчивости даже в тех случаях, когда все кажется лишенным внутренней логики и смысла;

— *стремление к объективному взгляду со стороны на данную конфликтную ситуацию*. Как правило, все «неразрешимые» ситуации в конечном счете разрешимы, безвыходных ситуаций не бывает;

— *наблюдательность* необходима не только для оценки окружающих и их поступков. Многие ненужные реакции, эмоции и действия отпадут, если научиться беспристрастно наблюдать за собой. Человеку, умеющему объективно оценить свои желания, побуждения, мотивы как бы со стороны, гораздо легче управлять своим поведением, особенно в критической ситуации;

— *дальновидность* как способность не только понимать внутреннюю логику событий, но и видеть перспективу их развития. Знание «что к чему приведет» предохраняет от ошибок и неправильной линии поведения, предотвращает формирование конфликтной ситуации;

— *стремление понять других*, их помыслы и поступки. В одних случаях это означает примириться с ними, а в других — правильно определить свою линию поведения. Многие недоразумения в повседневной жизни случаются только потому, что не все люди умеют или же не дают себе труда сознательно поставить себя на место других. Способность понять (пусть даже не принимая) противоположную точку зрения помогает предвидеть поведение людей в той или иной ситуации;

— умение извлекать опыт из всего происходящего, то есть «учиться на ошибках», причем не только на своих. Такое умение — учитывать причины прошлых ошибок и неудач — помогает избегать новых.

Таким образом, внутриорганизационное управление полностью не может устранить из жизнедеятельности предприятия коллективно-групповые и межличностные трудовые споры и острые разногласия, перерастающие при неблагоприятных условиях в конфликтные процессы. Более того, деятельность рыночно ориентированных предприятий предполагает функционирование непрерывно сменяющихся друг друга конфликтных ситуаций на разных уровнях иерархии, повышающих в целом их адаптационный и инновационный ресурсы. Следовательно, и социальное управление, не подавляя и не загоняя конфликты вглубь, умелыми действиями менеджмента может и должно корректировать объективный процесс развертывания назревших экономических и социальных противоречий. Социально ориентированный менеджмент должен направлять их в русло «конфликта интересов» субъектов трудовых отношений, придавая ему форму легитимного противоборства по поводу удовлетворения претензий и требований, предъявляемых сторонами друг другу.

Возможности оппонентов в трудовых конфликтах влиять на развитие ситуации противоречивого взаимодействия, извлекать из нее выгоду включают, на наш взгляд, *структурные компоненты*: ресурсы, резервы и потенциал¹. Ресурсы конфликтной деятельности сторон представляют собой сознательно и реально используемые, частично открытые, то есть известные противнику, возможности как участия в конфликте, так и в его прекращении. При этом мы выделяем конфликтные и постконфликтные ресурсы противников и конкурентов в экономических и трудовых отношениях. Незатребованные конфликтной ситуацией, слабо осознанные возможности влияния на протекание конфликта в своих интересах выступают *конфликт-резервами его* субъектов. В свою очередь целостная совокупность ресурсов и резервов образует *потенциал конфликтной деятельности* субъектов экономических и трудовых отношений в организационном пространстве предприятия. Преобладание результативно расходуемых конфликт-ресурсов над затрачиваемыми конфликт-резервами определяет, по нашему

¹ Шаленко В. Н. Трудовые конфликты: методология, теория и управление. М., 2008.

мнению, более высокую практическую эффективность накопленного конфликт-потенциала оппонентов, тогда как высокий удельный вес неиспользуемых резервов в сочетании с низкой долей использованных ресурсов означает низкую эффективность конфликтного потенциала каждого субъекта. Так, эффективность использования потенциала забастовочной активности трудящимися находится сейчас в России на низком уровне по сравнению с объективной социальной напряженностью в обществе и остротой реальных социальных проблем вследствие того, что низка результативность конфликт-ресурса коллективных трудовых забастовок как законного средства борьбы против ущемления экономических интересов наемного персонала предприятий, многие действенные возможности пребывают в резерве.

С точки зрения содержания *структура конфликт-ресурсов* в контексте проблематики данного доклада может быть представлена следующими видами. Это экономические, адаптационные, инновационные, технологические, психологические, административные, правовые, политические, пространственно-временные ресурсы. Каждый из указанных видов обладает общими качественными характеристиками.

1. Они имеют прямую или косвенную *экономическую стоимость*.

2. Они ограничены по объему и возможностям использования сторонами социально-трудового конфликта, обладают *дефицитностью*.

3. *Доступность использования* их каждым из оппонентов различна, вплоть до противоположности, что создает неравенство возможностей распоряжения ими как в ходе борьбы, так и на этапе завершения и урегулирования конфликта.

4. Является ли объект конфликтных притязаний сторон *делимым* или *неделимым*, а в первом случае — в какой степени. Оперирование ресурсами по поводу взаимовыгодного разделения на части «конфликтного пирога» содержит больше предпосылок для компромисса или паритетных соглашений, чем в отношении неделимых объектов (принципов, духовных ценностей, этических норм и др.).

Важно определить, в какие *финансово-экономические затраты* обходится и может вылиться конкретный продолжающийся трудовой конфликт, тем более коллективная забастовка, для того, чтобы принять рациональное обоснованное управленческое решение о мерах, а также о ресурсах, необходимых для нормализации ситуации. Конечно, немало последствий внутриорганизационных конфликтов трудно измерить в денежных единицах, так как они выражаются в разрушенных

деловых и межличностных отношениях, девальвации авторитета и репутации руководителей, ухудшении самочувствия и заболеваниях участников. Однако не следует эти объективные трудности считать непреодолимыми препятствиями для успешного решения принципиально важной задачи. В числе приоритетных задач российской трудовой и организационной конфликтологии в настоящее время находится разработка методики комплексной оценки совокупной «стоимости» конфликтов в организациях и на предприятиях.

IV. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНФЛИКТАМИ

Представление автора. В. Л. Шульц

Уважаемые коллеги! Сегодня в рамках цикла «Избранные лекции Университета» СПбГУП пригласил выступить с лекцией Владимира Леопольдовича Шульца. По традиции я представляю нашего гостя.

Владимир Леопольдович — заместитель президента Российской академии наук, член-корреспондент РАН, директор Центра исследования проблем безопасности РАН, доктор философских наук, профессор.

Владимир Леопольдович родился 3 августа 1948 года в Нижнем Тагиле Свердловской области. В 1972 году окончил Ленинградский государственный университет, в 1980 году — аспирантуру ЛГУ. Далее — военную академию Генерального штаба Вооруженных сил, преподавал в Высшем политическом училище МВД Советского Союза. Работал в органах государственной безопасности, занимал должность заместителя начальника Управления Федеральной службы контрразведки (ФСК) по Санкт-Петербургу и Ленинградской области, был заместителем начальника, затем — начальником Академии ФСБ.

Владимир Леопольдович Шульц — пример уникального сочетания активной деятельности как в области теоретической науки, так и в ряде прикладных сфер. В частности, наш гость является крупным специалистом в сфере социологии знания, теории стратегических социальных индикаторов показателей социального развития российского общества.

Наш гость — автор более 100 научных работ, в том числе 7 монографий, 3 учебников и 18 учебно-методических пособий по социологии и политологии.

В монографии «Основные направления социологии знания» (1985) Владимир Леопольдович одним из первых предложил новый подход к исторической типологизации социологии знания. В ряде научных работ им изложена теория трансформации смысла социального действия.

На основе произведенных исследований сделан вывод, что смысловая проблематика тесно связана с проблематикой социальной обусловленности познания, которая не сводится только к социологии знания, а является более широким проблемным полем для формирования новых методологических, социологических программ и социальной философии. Результаты исследований опубликованы в книге «Социология знания. История и методология».

Активно участвуя в разработке концепции экономики и социологии знания в качестве члена Научного совета Программы фундаментальных исследований Президиума РАН «Экономика и социология знания», Владимир Леопольдович провел большую исследовательскую работу по воссозданию истории становления этой отрасли, после чего выпустил монографию «Парадигма социологии знания» (2007). В рамках данной программы он также успешно решил ряд теоретико-методологических проблем социологии и экономики знания, что нашло отражение в коллективной монографии «Теория и практика экономики и социологии знания» (2007).

Важным направлением и этапом в научно-исследовательской деятельности нашего гостя является анализ социальной теории Юргена Хабермаса. В монографиях «Коммуникация и эмансипация» (1988) и «Философия Ю. Хабермаса» (2005) с теоретико-методологической точки зрения проанализирован историко-философский процесс как результат включения в позднейшие социально-философские исследования предшествующих философских течений и традиций, а не как их преодоление и отрицание прежних философских систем.

Серьезный научный вклад Владимир Леопольдович внес в исследования современных трансформационных процессов в России. В монографии «Общество и социальные изменения» (2005) наряду с анализом социальных изменений, их влиянием на общественное развитие в целом он четко выделяет и обосновывает проблему социальной безопасности, рассматривая ее наряду с экономическими, политическими и социокультурными изменениями как важный фактор развития общества.

Владимир Леопольдович ведет большую научно-педагогическую работу. Им подготовлено 3 доктора наук и 25 кандидатов наук. Наш гость является научным руководителем Высшей школы современных социальных наук Учебно-научного центра по социально-гуманитарным наукам МГУ им. М. В. Ломоносова, активно участвует в создании и деятельности Академического учебно-научного центра РАН — МГУ — связующего звена между фундаментальной наукой и образованием.

Наш гость — лауреат премии Правительства Российской Федерации в области образования. В настоящее время Владимир Леопольдович руководит Отделом социологии федеративных и региональных отношений Института социально-политических исследований РАН. В 2007 году совместно с доктором социологических наук В. В. Локосовым возглавил крупномасштабное всероссийское исследование по проблемам построения индикаторов и показателей стратегии социального развития страны. Также наш гость является членом Высшей аттестационной комиссии РФ.

А. С. Запесоцкий,
академик Российской академии образования,
ректор СПбГУП

В. Л. Шульц,

член-корреспондент РАН, заместитель президента РАН, директор Центра исследования проблем безопасности РАН, научный руководитель Высшей школы современных социальных наук Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ

ПРОБЛЕМЫ КОНСОЛИДАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА¹

Я хотел бы конкретизировать тему своего выступления и начать лекцию с рассказа о том, чем сегодня занимается академическая наука. В своей лекции я также затрону область конфликтологии, хотя я не считаю ее наукой. Это компендиум определенных дисциплин, исследующих различные противоречия. В основе любого развития лежат противоречия, которые впоследствии тем или иным образом разрешаются. Впервые о социальных конфликтах заговорили западные исследователи Р. Дарендорф и Л. Козер.

Возглавляемый мною отдел социологии федеративных и региональных отношений Института социально-политических исследований РАН много лет участвует в подготовке докладов о состоянии национальной безопасности в России, направляемых Президенту РФ. Мы делаем доклады на основании проводимых нами социологических опросов. Это не выдержки из газетных статей и Интернета. Мы проводим так называемые замеры социально-психологического самочувствия населения. Россия — большая страна, и настроения людей, допустим, в Петербурге не тождественны настроениям людей во Владивостоке.

По роду своей деятельности мне приходилось бывать в разных регионах. Молодежь вроде бы везде одинаковая, но мотивация, жизненные устремления у каждого свои. Кто-то живет в Москве, кто-то —

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 24 января 2011 года.

во Владивостоке. Вы живете в Петербурге, Северной столице. Мы составляем одну страну, считаем себя россиянами, говорим на одном языке. Следуя этой логике, у нас должны быть общие ценности, приоритеты. Но они очень разнятся. Наша задача как исследователей состоит в том, чтобы выявить нечто среднее. Это необходимо, иначе страна не будет нормально существовать, развиваться. Для этого и нужны доклады подобного рода.

Нас в первую очередь интересует работающее население. Возраст присутствующих в этом зале студентов — примерно 18 лет, вы только готовитесь приступить к трудовой деятельности, поэтому у вас другая жизненная мотивация. Через 5–10 лет вы будете составлять основу трудового населения страны. Также при проведении замеров мы не учитываем еще одну группу людей, которая уже не занимается трудовой деятельностью, — пенсионеров.

Мы исследуем, как деятельное население чувствует себя, как относится к тем или иным новациям власти. Это важно как для нас, так и для власти. Возникающие противоречия между властью и народом можно охарактеризовать как отрицательный момент. Нужно предпринять ряд усилий, чтобы исправить ситуацию.

В течение последних 2–3 лет Россия, как и другие страны, находится в состоянии кризиса мировой экономики. Наша власть (правительство, президент) ориентирует страну на модернизацию, на смену основных фондов производства, для того чтобы страна развивалась. Мы считаем, что конкурентоспособность общества, страны определяет не только экономика, агропромышленный, оборонный комплекс, но и так называемый «социально-энергетический комплекс», то есть активность людей. Нас интересует, как распределяется социальная энергия, как формируется человеческий потенциал. И, кстати сказать, ваша будущая специальность — «Конфликтология» — связана с этими проблемами. В основе конфликта всегда лежит неизрасходованная, избыточная или недостаточная социальная энергия. Стабильность, отсутствие конфликта означает гармонию между потребностями, желаниями людей и желаниями общества и т. д.

То, как распределяется социальная энергия, — один из важных моментов. Французский император Наполеон, пожалуй, впервые в истории вывел формулу: «Если на поле боя не хватает оружия, то я должен использовать больше энергии для того, чтобы победить в этой битве; и если этой энергии не будет, если дух воина будет слаб, никакое

оружие не спасет его от поражения». Ему принадлежит еще одна замечательная фраза: «Ослы и ученые — на середину». Когда начинались боевые действия, он пытался спасти ослов и ученых: ослон — потому что на них перевозили технику и людей, ученых — потому что без них трудно развиваться.

Для инновационной экономики нужны адекватные социальные практики. И сейчас важно выработать и адаптировать эти социальные практики. Этим, на мой взгляд, должны заниматься конфликтологи. Правда, в нашей стране отсутствует подобный опыт, мы всегда это делаем методом проб и ошибок.

Наш Институт социально-политических исследований РАН в течение четырех лет осуществляет социологические исследования, направленные на определение самочувствия населения. Первый опрос был проведен в 2007 году, второй — через два года, в 2009-м. В ближайшее время мы планируем провести третий опрос. То есть мы начали проводить опросы перед выборами президента Медведева и заканчиваем этот четырехлетний цикл также в предвыборный период.

Нас прежде всего интересовало социальное самочувствие населения в условиях кризиса. Мы получили следующие данные. Большинство россиян (63 %) весной 2009 года указывали на то, что они или члены их семей пострадали от кризиса, реально ухудшилось их материальное положение. То есть негативные последствия кризиса на момент опроса затронули почти 2/3 населения. Проблемы кризиса обсуждали почти все россияне (70 %). Негативные последствия кризиса выразились в снижении зарплаты, отказе от покупок и поездок, потере работы, вновь стали актуальны задержки выплаты зарплаты (чего не наблюдалось после 2000 г.).

Последствия кризиса Россия действительно тяжело переживала. В то же время нами было зафиксировано, что на самочувствии населения это как бы не отражалось. По итогам I полугодия 2009 года, Россия стала лидером среди крупных стран по показателю относительных темпов падения экономики (по сравнению с докризисным периодом). Темпы роста в России снизились до 2–3 %. В Китае, например, также было отмечено снижение темпов роста экономики на несколько пунктов, но страна продолжала оставаться в плюсе. Россия по сравнению с другими странами сильно пострадала от кризиса.

Какие проблемы занимали россиян? 2007 год — время относительной стабильности после 1990-х — начала 2000-х годов, когда были широко распространены безработица, невыплата зарплаты, тяжелое экономическое положение. В 2007 году мы предполагали, что россиян более всего волнуют безработица, преступность, повышение тарифов на услуги ЖКХ. Но, как это ни странно, первое место среди явлений, с которыми нужно вести борьбу, заняла наркомания (52 % россиян в 2007 г. из всех зол выделили наркоманию). Это свидетельствует о том, что наркомания стала реальной проблемой. Так высказывалось взрослое, деятельное население России. В 2007 году в опросе участвовало 7,5 тыс. человек (за последние 20 лет такого крупного опроса больше не проводилось), поэтому это достаточно достоверные данные. В 2009 году количество опрошенных сократилось до 2 тыс., что тоже достаточно репрезентативно.

То, что людей волновала проблема наркомании, говорит о значимости проблемы и о том, что деятельное население страны заботится о здоровье нации. Это также свидетельствует о том, что пока в борьбе с наркоманией мы проигрываем. Данный социальный конфликт можно решать двумя способами: бороться с наркоманией боевыми средствами (например, милицейская операция и т. д.) и медикаментозно. Конфликтолог неизбежно будет ориентирован на борьбу с наркоманией. Это очень тяжелая работа.

В 2009 году основная проблема — это кризис, поэтому на первое место респонденты поставили рост цен. Проблема наркомании заняла второе место. Даже в кризисных условиях проблема наркомании не сходила с повестки дня. Другая проблема, которая волнует людей в наше время, — это безработица, боязнь потерять работу. Если в 2007 году эта проблема занимала восьмое место, то в 2009 году она переместилась вверх. Согласно нашим опросам, 50 % россиян готовы работать больше и получать меньше, лишь бы не потерять работу. Это говорит о том, что среди социальных ценностей работа представляется основной. Ни создание своего бизнеса, ни иные проблемы, а именно боязнь потерять работу волнует большинство населения.

Несколько слов об индикаторах. Температура 36,6 °C — это средняя температура тела. Более высокая температура свидетельствует о болезни, более низкая — об отклонениях. 36,6 — это порог, индикатор. Индикатор — это среднее значение величины. Уровень безработицы, равный 10 % от всего населения, считается предельно

критическим для воспроизводства социально-экономической системы. Если уровень безработицы в течение определенного количества лет колеблется на уровне 12–13 %, то система, социально-экономическое устройство могут измениться, рухнуть. Этот показатель неоднократно проверен, высчитан как тенденция, поэтому он является предельно критическим. Кстати, в период, когда распался Советский Союз и Россия трансформировалась, уровень безработицы был очень высоким.

Точно так же предельно критическим для здоровья считается употребление человеком алкоголя больше 8 литров в год (по данным Всемирной организации здравоохранения). Такие индикаторы можно привести по каждой форме жизнедеятельности. Это своеобразные красные флажки или семафорные знаки, сигнализирующие о благополучии или неблагополучии общества.

Подобные индикаторы есть и в экономике. Страна работает, производит необходимые материальные блага. Из прибыли от произведенного продукта какой-то процент должен тратиться на заработную плату, чтобы люди не умерли с голоду, могли кормить своих детей, платить за обучение, здравоохранение, чтобы они отдыхали, воспроизводились. Также страна должна тратить деньги на вооружение. Если на нужды людей тратится меньше определенной суммы, то страна постепенно начнет вымирать. Точно так же и в семье, когда формируется ее бюджет. Мы планируем траты в процентах в рамках имеющихся средств. Страна, которая в год тратит на вооружение больше 13 %, не может существовать. Социально-экономическая система уничтожается. Так произошло с Советским Союзом. Уровень милитаризации был настолько высоким, что не хватало средств для других областей. Пределы определяются этими показателями.

Негативная тенденция роста безработицы имеет мультисоциальные последствия (как и любые подобные стратегические цифры). Мультипликативный эффект — как эффект домино. То есть какое-то явление, социальное изменение с необходимостью влечет за собой ряд других изменений. Допустим, рост безработицы на 1 % (это установлено социальной наукой) приводит, по оценкам специалистов, к росту уровня самоубийств на 4 %, обращений в психиатрическую лечебницу — на 3 %, смертность возрастает на 2 % и т. д. Человек теряет работу, следовательно, он становится социально напряжен, в семье

возникают конфликты. Рост безработицы может иметь негативные последствия по всему спектру социальных отношений, и эти последствия пролонгированы во времени (примерно в течение 5 лет). Если уровень безработицы в этом году повысился на 0,5–1 %, то последствия сохраняются в течение определенного времени. Они не могут быть сразу нивелированы, микшированы, если, допустим, занятость повышается. То есть человек работает, но социальные последствия от безработицы сохраняются.

Социальные отношения и вообще отношения между людьми, социальными группами характеризуются так называемым эффектом присутствия. Когда тебя обидит близкий друг, обида сохраняется в течение определенного времени, как осадок. Точно так же и в обществе «осадки» сохраняются длительное время и могут проявляться в той или иной степени.

Кризис затрагивает прежде всего так называемые группы риска. В условиях кризиса, безработицы страдают работающие пенсионеры и молодежь, которая не имеет производственного опыта. По сути, в России нет рынка труда для молодежи, для групп риска. Для того чтобы избавиться от подобного рода конфликтов и для того чтобы они не имели мультисоциального эффекта, нужно создавать некие ниши, которые могли бы помогать решать эти проблемы. Молодежь приобретает определенный опыт и несет его дальше, в активную жизнь.

Когда я был студентом, мы работали в стройотрядах. На II–III курсах мы, работая летом в стройотряде, могли заработать приличные деньги (на эти деньги студент Путин купил «запорожец»). Сейчас этого нет. В настоящее время подобные формы привлечения молодежи к труду возрождаются, но их недостаточно. Я считаю, что это одна из важных современных проблем. Я из Москвы приезжаю в Петербург на электропоезде «Сапсан», где проводниками работают студенты. Раньше мы могли работать только во время каникул. Сейчас работают все студенты, даже обучающиеся очно. И моя дочь, когда училась в Финансово-экономическом университете, начала работать с I курса. По-моему, это нормально. Такая активность впоследствии переносится в активный жизненный период.

В условиях кризиса произошло резкое сокращение рабочих мест. Молодежь и пенсионеры как группы риска пострадали больше всего. В связи с этим повысился уровень смертности, болезней и т. д.

В последнее время обострилась проблема моногородов, как, например, произошло в Пикалево (город в Ленинградской области). Таких городов в России очень много, например в Читинской области. Моногород, моноструктура — это средний город (от 50 до 100 тыс. жителей) с одним производством (завод, фабрика). И если этот завод не работает, город вымирает.

Но безработица наряду с негативными последствиями имеет ряд позитивных моментов. Человек мобилизуется, потому что это борьба за выживание. Запад в условиях рынка существует практически 200 лет. Одна из форм снижения последствий безработицы состоит в том, что на Западе увеличивается количество мест в высших учебных, средних профессиональных учебных заведениях. Там людям дают возможность бесплатно переучиться. Для переучившегося человека последствия безработицы не так болезненны. У него появляются новые возможности, в том числе возможность «социального лифта», то есть движения вверх. Сейчас условий для таких «лифтов» мало, их надо создавать.

В условиях безработицы в Германии, Франции резко увеличилось количество бесплатных мест в учебных заведениях. Людей практически заставляли переучиваться. От каждого подобного действия (потеря работы, близкого человека) человек получает социальную травму. В основе конфликта лежит социальная травма, которую нужно лечить. Этим занимаются конфликтологи. Но социальную травму лечат не присыпкой, антибиотиками или уколом, а активными дополнительными социальными мерами. Причем для лечения каждой травмы должен быть свой набор средств. Это теория конфликта.

Таким образом, безработица не только негативно влияет на экономику, но и стимулирует ее. Угроза потери рабочего места для работника должна являться мотивацией к изменению отношения к труду. Многие готовы получать меньшую зарплату, только чтобы сохранилось рабочее место. Второй позитивный момент — предприятие избавляется от ненужных, раздутых штатов. Кроме того, рост безработицы помогает навести порядок в иммиграционной политике. Например, когда российская экономика основывалась на раздутых нефтяных долларах, то в Москве, где много банков, был сосредоточен весь финансовый капитал. Рядовые москвичи не хотели заниматься определенными видами деятельности. Например,

водителями троллейбусов в Москве давно работают гастарбайтеры (выходцы с Украины, Молдавии и т. д.). Но когда наступила безработица, появился новый тип работника — бело-голубой воротничок (молодежь до 30 лет). Возникла совершенно иная социальная среда. В каждой сфере деятельности, особенно в новой, формируются новые связи. Люди «окукливаются» и не общаются с представителями других социальных групп. Некоторые банки разорились, сократили штаты, и эти люди были вынуждены искать работу. Параллельно они менялись. Это изменение было очень трудным, они получили социальную травму. «Социальный лифт» поехал вниз. Жизнь — это постоянное движение: по горизонтали, по вертикали.

Сейчас вы учитесь в Санкт-Петербурге. После окончания учебы многие из вас уедут в другие города, может быть, даже за границу, будут жить в совершенно других условиях. Это социальная мобильность. А социальный лифт — это движение вверх, когда повышается статус. Сегодня вы студенты, завтра — специалисты, послезавтра — руководители. Потом вы вновь опуститесь, потому что человек с возрастом меняет свое социальное положение. И в каждый период человек переживает серьезные социальные конфликты. Поэтому конфликтологам работы будет достаточно.

Низкий уровень удовлетворенности условиями жизни был и остается важной характеристикой сознания россиян. Было исследовано 4 социальных проекта: здравоохранение, образование, аграрный комплекс, правоохранительные органы. Мы произвели замер в баллах, как люди относятся к этим социальным проектам. Выяснилось, что 5 баллов не поставил никто, люди ставили крайне низкие оценки социальным проектам, которые осуществляют власти. Наибольшие нарекания у населения вызывают медицинские учреждения и работа правоохранительных органов.

Интересно посмотреть, как меняются социально-политические ориентации населения. Мы зафиксировали массовое снижение уровня жизни населения. Следовательно, оно должно повлечь за собой изменение внутривнутриполитической ситуации. Должны усиливаться протестные настроения. Замер уровня протестного отношения в кризисные годы очень важен для определения уровня национальной безопасности. Красный цвет — это взрывоопасная ситуация, зеленый — стабильная, нормальная ситуация с некоторыми отклонениями. Власть нужна для того, чтобы регулировать эти отношения.

Иерархия отношений между различными социальными группами по коэффициенту стабильности осталась на прежнем уровне, что говорит о ее устойчивости в массовом сознании. Мы измеряли устойчивость между восемью индикаторами (этих различий достаточно для определения внутривластной активности): 1-й — между местной властью и народом; 2-й — между бедными и богатыми; 3-й — между предпринимателями и властью; 4-й — между людьми разных национальностей; 5-й — между коренными жителями и приезжими; 6-й — между предпринимателями и населением; 7-й — между людьми различных политических взглядов; 8-й — между людьми разных вероисповеданий.

Выяснилось, что существует ситуация отложенного конфликта. Я сейчас не буду говорить о протестных движениях на так называемой этноконфессиональной основе — это тема для особого разговора. То, что случилось на Манежной площади, — это отложенный конфликт. Ни одно событие не остается без последствий. Как у Чехова, ружье, которое в первом акте висит на стене, обязательно выстрелит в последнем акте. Несколько лет назад произошел конфликт между людьми разных национальностей в Кондопоге (Карелия). Это последствия того, что случилось на Манежной площади. Это отложенный конфликт.

Одна из будущих возможных областей работы конфликтолога — работа в области конфессиональной межэтнической толерантности (терпимость). В настоящее время в администрациях субъектов Федерации созданы подобные структуры. Но одно дело — писать программы, другое — реально гасить конфликты.

В настоящее время в России происходит реформирование армии. Сейчас в военкоматах все должности гражданские (а раньше были военные). Раньше призывника в военкомате встречали люди в форме (как известно, форма всегда мобилизует). А сейчас там работают гражданские лица (практически девочки). За мальчиком-призывником отправляется девочка, служащая в военкомате в должности специалиста по разрешению конфликтов. Это пример того, когда реформа (полезная, крайне важная, необходимая) какой-либо структуры не влечет за собой системных изменений. Мы останавливаемся на полпути.

Самое острое противоречие, как это ни странно, наблюдается между местной властью и народом. Это мы зафиксировали еще

в 2008 году. Противоречия между местной властью и населением — главный риск внутривластной сферы. Это противоречие в полной мере проявляется и в Петербурге. Местные социальные отношения непосредственно касаются прямого взаимодействия людей. Данный риск на сегодняшний день очень значим, поскольку территориальный аспект идентичности россиян сосредоточен не на федеральном, а на местном уровне. Произошла локализация территориальной идентичности россиян. По ряду других показателей особых изменений выявлено не было. Массовое сознание россиян долгие годы характеризует дефицит доверия к органам власти, ведущим политическим структурам. Ситуация продолжает оставаться одинаковой в течение трех лет (об этом свидетельствуют данные) при одном существенном изменении, связанном с переходом Путина на пост Председателя Правительства РФ.

Вы учитесь в Университете профсоюзов, поэтому должны знать историю профсоюзов. В ходе последней встречи Председателя Правительства с лидерами профсоюзов В. В. Путину пришлось подталкивать профсоюзы к решительным действиям. Мы пока этим не занимаемся, потому что в России почти не развито гражданское общество (а профсоюзы — это элемент гражданского общества). В нашей стране власть персонифицированная, как в Византии. Есть власть и простой гражданин. На Западе многие функции берут на себя негосударственные организации. Наша задача должна состоять именно в том, чтобы нивелировать прямое воздействие государства на россиян. Нас волнуют муниципальное образование, неубранный снег, элементарные условия жизни.

В 2007 году к деятельности Путина на посту президента положительно относилось 62 % россиян (по некоторым данным — 67 %). Спустя два года к его деятельности в качестве премьер-министра позитивно относились 49 %. Его личный авторитет кардинально изменил коэффициент доверия населения правительству. В 2007 году индикатор доверия правительству составлял минус 1 %, то есть к правительству относились негативно. А в 2009 году к правительству уже относились позитивно — плюс 25 пунктов. Путин свой личный коэффициент доверия перенес на правительство, как бы передал правительству часть своего персонального доверия. Замер, который мы сделаем в ближайшее время, подтвердит эти выводы. Ситуация стабильная.

Но это одновременно конфликт, имеющий отложенный характер, — рейтинги президента и премьера существенно отличаются от рейтинга правительства. Путину и Медведеву доверяют, а органам власти, например МВД, прокуратуре — нет. Так долго продолжаться не может, это неестественно. Власть — это система. Сохраняющийся дефицит доверия к органам внутренних дел, профсоюзам, предпринимательским структурам, Госдуме, СМИ, политическим партиям серьезно усложняет внутривластную ситуацию в стране. И по-прежнему ее стабильность более зависит от персональной расстановки сил, чем от институциональной легитимности, от того, что любое министерство должно действовать эффективно.

Сейчас в России ситуация немного перевернута. Не власть для нас, а мы для власти. Это неправильно. Эту позицию надо менять. И именно это имел в виду президент, когда говорил о формировании электронного правительства.

Представление автора. Н. Н. Кузьмина

Нина Николаевна Кузьмина родилась 28 мая 1962 года. В 1985 году окончила экономический факультет Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова. В 1988 году после окончания аспирантуры экономического факультета МГУ и защиты диссертации ей была присуждена степень кандидата экономических наук.

Нина Николаевна начала свою трудовую деятельность в 1989 году. С 2000 года работает в Учреждении общественного объединения «Аппарат ФНПР»: специалистом I категории, ведущим специалистом отдела социально-трудовых отношений, заместителем заведующего, заведующим отделом по взаимодействию с Федеральным Собранием Российской Федерации, секретарем ФНПР.

Н. Н. Кузьмина является заместителем координатора стороны Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, представляющей общероссийские объединения профсоюзов.

22 апреля 2009 года была избрана заместителем председателя ФНПР.

Н. Н. Кузьмина,

заместитель председателя Федерации Независимых Профсоюзов России

СОБЛЮДЕНИЕ БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ КАК ЗАЛОГ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ СУЩЕСТВЕННОЙ ЧАСТИ КОНФЛИКТОВ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ¹

Уважаемые студенты! Сегодня мы поговорим с вами о наиболее распространенных в социально-трудовой сфере конфликтах — спорах, порожденных откровенно несправедливым характером распределения получаемого в ходе хозяйственной деятельности дохода.

Возьмем для примера несколько следующих сюжетов.

Пять дней одного года. Время отпускное, расслабленное — макушка лета, должно быть затишье.

Коллектив областного драматического театра объявил бессрочную голодовку, протестуя против намеченного сокращения бюджетного финансирования театра и соответственно штата.

Рабочий актив оборонного завода буквально вынес дверь в кабинете исполнительного директора. Рабочие требовали от руководства пояснить смысл письма, поступившего от единственного акционера — государственной корпорации «Ростехнологии». Как следует из письма, обязательства завода с учетом штрафных санкций составляют 1/3 трлн руб. Предприятие не в состоянии самостоятельно выплачивать заработную плату, налоги, расплачиваться по кредитам. Задержка по выплате зарплаты составляет более двух месяцев. Госкорпорация приняла решение закрыть производство. Почти полтысячи рабочих завода останутся не у дел. Акционер обещает уволенным рабочим солидарности все требования трудового законодательства. Но сами рабочие

¹ Статья подготовлена для данного сборника.

утверждают: завод ликвидируют искусственно. Российская армия, говорят они, может лишиться боеприпасов, важных для обороноспособности и ведения боя с неба, — ведь это единственный завод, где их изготавливают. Не могут рабочие понять и факт простоя цеха по производству гражданской продукции, которая пользуется спросом и реализуется не только в России, но и в странах СНГ. По словам руководства предприятия, завод был получен с арестованными счетами и многомиллионным долгом по кредитам. Есть предприятия, которые готовы передать заводу часть заказа на производство комплектующих. Но все упирается в деньги, которые придут на арестованные счета, а судебные приставы их изымут в счет погашения долгов. Оборонзаказ, таким образом, будет сорван. Пока заводской менеджмент пытается разомкнуть круг с арестованными счетами, рабочие готовят акцию протеста — они подозревают истинных «хозяев» в преднамеренном банкротстве завода: земля, на которой стоит завод, находится в центре города, и ее можно выгодно продать, уникальное оборудование сдать в металлолом.

В это время коллектив другого предприятия в другом регионе, устав от неопределенности и безденежья, в знак протеста приостанавливает работу на один день. Если долги по зарплате не будут погашены, работники готовы перейти к бессрочной забастовке.

Командиры экипажей Ан-24 подали в суд на работодателя. Суть иска — устранение дискриминации в оплате труда. Зарплата летчиков в 5–6 раз ниже, чем у их коллег на самолетах «боинг». При этом экипажи отечественных самолетов, в отличие от пилотов «боинга», выполняют взлеты и посадки самолета только в ручном режиме. Им часто приходится летать в сложных метеоусловиях, по неточным системам захода на посадку на полосы минимальной длины. Летчики отмечают, что пытались решить этот вопрос мирным путем, но переговоры с работодателем об установлении обоснованных условий оплаты труда ни к чему не привели.

Счета по оплате жилищно-коммунальных услуг постоянно растут, а сотрудники жилищно-эксплуатационных управлений выходят на забастовку. Оказывается, им уже третий месяц не выплачивают зарплату. Бастующие на 20 минут перекрыли движение, пока их не заметила полиция. Коммунальщики хотели встретиться с руководством управляющих компаний. К ним никто не вышел. Сотрудники жилищно-эксплуатационных управлений уже встречались с представителями

управляющих компаний и просили выплатить им заработную плату, но получили отказ: им заявили, что зарплата была переавансирована и вся выплачена. Однако работники уверяют, что никаких денег за эти месяцы не получали.

Таковыми были пять дней макушки лета. И это действительно затишье — в разгар «сезона» количество социально-трудовых конфликтов в разы больше.

Непосредственная причина везде одна и та же — **откровенно несправедливый характер распределения создаваемого обществом дохода.**

При этом, как в древнегреческой трагедии, каждая из сторон до известной степени права и нередко представляется заложником обстоятельств. Однако развязки таких конфликтов в буквальном смысле бывают трагическими.

Самые значительные авиакатастрофы последнего времени в России произошли именно по причинам, связанным с оплатой труда: штрафы пилотам, которые заходят на второй круг в сложных метеоусловиях, прописаны во внутренних инструкциях авиакомпаний в целях экономии керосина и роста прибыли.

По словам оставшихся в живых членов экипажа «Булгарии», команда теплохода перед злополучным рейсом пыталась бастовать, но капитан кому-то позвонил и, получив указание везти отдыхающих дальше, заставил экипаж подчиниться... Работать там заставляли на нескольких участках — штат не был полностью укомплектован, но за переработку не платили. Да и по основной работе тоже не платили: за два с половиной месяца люди деньги видели один раз и то давно.

Современное состояние дел в сфере оплаты труда характеризуется наличием нерешенных застарелых проблем, которые давно превратились в серьезный барьер, препятствующий социально-экономическому развитию России. Более того, прошедшие 20 лет «рыночных преобразований» обусловили уверенную деградацию трудового потенциала страны, в том числе дефицит квалифицированной рабочей силы и падение трудовой мотивации.

Первая проблема — общий низкий уровень заработной платы, не отвечающий требованиям социально ориентированной рыночной экономики, хотя Конституция Российской Федерации именно так представляет нашу страну.

Никого не должны вводить в заблуждение усредненные показатели номинальной начисленной заработной платы. Но даже средняя начисленная заработная плата составляет около трех прожиточных минимумов трудоспособного человека. Много это или мало? Так ли благополучны макроэкономические выкладки?

Прожиточный минимум — это, кстати, тот убогий уровень, навязанный нам Международным валютным фондом в начале 1990-х годов и с тех пор пару раз слегка «припудренный». С ним согласились, поскольку существовала острая необходимость в каком-то расчетном показателе, который применялся бы при определении минимальных размеров пенсий, социальных пособий и др.

В развитых странах черта бедности определяется минимальным потребительским бюджетом. Потому что именно минимальный потребительский бюджет обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы, причем неквалифицированной. Другими словами, минимальный потребительский бюджет есть нижняя планка «себестоимости» рабочей силы, и она составляет примерно два с половиной прожиточных минимума.

Однако в первом полугодии 1993 года 81 % населения России имел доходы ниже минимального потребительского бюджета. Тогда решили, что данный показатель не может применяться, поскольку возможности экономики страны не обеспечивают минимального потребительского бюджета для подавляющего большинства населения. В качестве вынужденной меры был введен показатель «прожиточный минимум», причем только «на период преодоления кризисного состояния экономики», как было установлено Указом Президента Российской Федерации от 2 марта 1992 года № 210 «О системе минимальных потребительских бюджетов населения Российской Федерации».

Этим же указом президент Б. Ельцин постановил разрабатывать российский минимальный потребительский бюджет, исходя из набора потребительских товаров и услуг, удовлетворяющих основные материальные и духовные потребности. Указ Б. Ельцина остается в силе, поскольку не отменен. И не выполнен.

Средняя начисленная заработная плата (вместе с высокооплачиваемым управленческим персоналом) — немного больше одного минимального потребительского бюджета — на 20 % меньше величины дохода, обеспечивающего прожиточный минимум полной семье с двумя детьми.

Медианная зарплата (больше и меньше которой получают одинаковое количество работников) составляет порядка двух прожиточных минимумов, что ниже уровня минимального потребительского бюджета, и она еще нагляднее демонстрирует неблагополучие в сфере оплаты труда.

Анализ распределения численности работников по размерам начисленной заработной платы убедительно показывает, что почти 80 % наемных работников в стране продают свою рабочую силу по цене ниже ее «себестоимости», им достается только половина совокупного фонда оплаты труда. Невзирая ни на какие показатели экономического роста, на всех фазах экономического цикла в России такие макроэкономические параметры, как затраты на рабочую силу и заработная плата, были и остаются в кризисном положении. И это целенаправленная политика последних 20 лет. Деградация трудового потенциала страны — закономерный результат такой политики, результат тот же самый, как если бы бизнес заставляли продавать результаты производства по цене ниже себестоимости. И нет никаких оснований полагать, что в дальнейшем такая политика вдруг обернется приращением человеческого потенциала.

Вторая главная проблема — это необоснованная ни экономически, ни социально дифференциация оплаты труда по отраслям и регионам, отдельным предприятиям и профессионально-квалификационным группам работников. Коэффициент дифференциации доходов между наиболее и наименее обеспеченными продолжает расти, несмотря на все манипуляции с цифрами.

Анализ доходов работников здравоохранения и образования в результате перехода на новые системы оплаты труда в ряде регионов обескураживает: темпы повышения доходов административно-управленческого персонала, к которому отнесены руководители лечебных и учебных заведений, их замы и главбухи, действительно впечатляют, при этом материальное положение большинства рядовых учителей и врачей, среднего и младшего медицинского персонала явно ухудшилось. Приоритеты в оценке труда расставлены таким образом, что учитель высшей квалификационной категории, обладатель «Хрустального пеликана», получает зарплату в 5660 руб., а областной министр образования уверяет, что средняя заработная плата педагогов области составляет 12 300 руб. Наверное, это правда, если учесть, что в определении данной средней участвуют чиновники от образования

и годовой доход областного министра образования таков, что учителю на эту сумму придется трудиться более 40 лет. В среднюю заработную плату педагога включаются почему-то и льготы по коммунальным платежам, независимо от того, пользуются ими люди или нет.

Врачи и учителя высшей квалификации во многих регионах получают 8–10 тыс. руб., работники культуры — в среднем 5–7 тыс. И это, между прочим, люди, которые определяют качество рабочей силы на многие десятилетия вперед.

Поведение работодателя в бюджетном секторе служит образцом для подражания частному бизнесу. Сдельная зарплата фрезеровщика шестого разряда в среднем составляет 9–12 тыс. руб., электромонтажника шестого разряда — меньше 10 тыс. Типична ситуация, когда токарь четвертого разряда, победитель регионального конкурса профессионального мастерства, по четвертому разряду работу получает редко: оборудование не позволяет, станок 1976 года выпуска. А так в месяц порядка 5–6 тыс. выходит, со сверхурочными может быть и 12...

Вакансии рабочих профессий, выставленные на портале «Работа в России», того же порядка. Редкое исключение — 20–25 тыс. руб., хотя это тоже не деньги, если один дизайнер «стоит» столько же, сколько няня, ткачиха и фрезеровщик шестого разряда, вместе взятые. Дизайнер — хорошая профессия, однако все равно здесь что-то не продумано: на одних дизайнерах страна вряд ли продержится, как и на кофе-леди, которых приглашают на зарплату от 40 тыс., при том что гораздо меньше готовы платить электрогазосварщику...

На 20 лет бизнес получил преференции в виде низкой оплаты наемного труда, однако это не привело к модернизации технологий и производств — и не могло привести по всем законам рыночной экономики. При сохранении нынешнего качества рабочей силы, имеющихся у нее недостатков, при существующей системе подготовки и переподготовки кадров тормозится развитие прежде всего тех производств, которые базируются на использовании современных технологий. Низкооплачиваемый работник не может обеспечить эффективную работу современного высокотехнологичного оборудования. Низкая зарплата, а не «косные люди» — главный тормоз модернизации страны.

Невысокое качество рабочей силы имеет под собой вполне определенную экономическую основу — это опять же бедность населения, то есть такое его состояние, при котором совокупные доходы

домохозяйств не обеспечивают даже простого воспроизводства рабочей силы. Хотя соответствие рабочей силы требованиям потенциальных инвесторов — один из факторов инвестиционной привлекательности того или иного региона или предприятия.

Говорят, что рынок в состоянии сам установить свои пропорции. При этом забывают добавить, что такое возможно в ситуации рынка совершенной конкуренции, которого в классическом виде нигде и никогда не было, а, напротив, была и есть регулирующая роль государства — в тех же самых, «продвинутых» западных странах.

Сегодня в стране два инструмента формирования оплаты труда: один — это государственное регулирование минимального размера оплаты труда, минимального размера доплат и надбавок за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, другой — и самый главный — коллективно-договорное регулирование. При этом забывают добавить, что коллективно-договорное регулирование отталкивается от заведомо заниженной базы, которая и заложила основу реализации пессимистического сценария будущего России.

Есть ли выход из создавшейся ситуации? Несомненно. По крайней мере там же, где и вход. И для начала надо переоценить с точки зрения здравого смысла те или иные идеологемы. Вспомнить, что слово «оптимизация» означает «выбор лучшего варианта», а не «снижение локальных издержек», потому что локальный максимум сложной целевой функции часто близок к ее глобальному минимуму. Неправильная постановка задачи дает в результате неправильное решение.

С точки зрения здравого смысла работающий человек должен быть самодостаточным, то есть содержать себя, свою семью, платить налоги и помогать ближнему. Кульминация абсурда — когда работающий человек сам нуждается в помощи, пособиях и подаваниях. При этом ни разу не ставилась задача оценить с точностью до копейки, сколько денег требуется для дотирования рабочей силы, реализуемой по «цене» ниже «себестоимости», а государственная социальная помощь оказывается «в пределах бюджетных ассигнований», выделяемых по приблизительным критериям и с тенденцией к сокращению. Таким образом, работнику не обеспечивается возмещение затрат его рабочей силы, эффективность социальных трансфертов по преодолению бедности крайне низкая, а бюджет имеет траты бессмысленные настолько, как если бы, к примеру, тушить пожар парой-тройкой ведер воды: и пожар не потушить, и воду израсходовать бессмысленно. Вдобавок

подбрасывать сухих дровишек, взимая подходящий налог с заработной платы, не достигающей уровня стоимости рабочей силы.

Жизненно необходимый шаг в разумном направлении — немедленное установление минимального размера оплаты труда на уровне не ниже прожиточного минимума трудоспособного населения. В сфере оплаты наемного труда все проблемы запущенные, и постоянное откладывание их решения «на потом» воспроизводит бедность и неравенство в расширенном масштабе.

Аргументы власти против этого шага не выдерживают никакой критики и дезавуируют заверения в «социальности» проводимой политики.

Бюджетных денег на реализацию этого шага требуетсякратно меньше, чем на одиозные проекты с сомнительной эффективностью. Кроме того, сумма, которую бюджет недополучает в результате деятельности фирм-«однодневок» и реализуемых бизнесом схем «оптимизации» налогов, исчисляется многими сотнями миллиардов рублей.

«Беспокойство» власти о том, что рост минимального размера оплаты труда вызовет всплеск безработицы, перечеркивается проводимой по воле этой же власти реструктуризацией бюджетной сети с высвобождением работников и ликвидацией учреждений здравоохранения, образования и культуры.

Один из аргументов связан с мифом о том, что «у нас до кризиса зарплата всегда опережала рост производительности труда», из чего следует, что «с падающей эффективностью производства мы не сможем стать конкурентоспособными». Однако, во-первых, падающая эффективность производства в первую очередь обусловлена «коррупционной рентой»¹ в цене каждого товара и услуги на территории Российской Федерации. Во-вторых, если попытаться купить нечто нужное по цене ниже себестоимости и обещать платить полностью при условии роста производительности труда на предприятии, производящем это «нечто», то такого покупателя в лучшем случае заберут

¹ Показательно, что, характеризуя «добросовестного» работодателя, замдиректора ИМЭМО РАН Е. Гонтмахер на первое место в числе проблем, решаемых этим работодателем при распределении прибыли (если он ее получает), ставит «откэшивание», чтоб «у него был резерв — платить кое-что кое-кому», далее доход себе и акционерам и только потом зарплату. (URL: <http://www.polit.ru/article/2011/07/05/gontmaher>).

в сумасшедший дом. В-третьих, производительность и организация труда — это функция предпринимателя. Устаревшее оснащение многих рабочих мест и допотопная организация труда — основные причины неэффективного использования трудовых ресурсов и низкой производительности труда. Поэтому плохие работники бывают только у никудышнего менеджера. Но самое главное — на протяжении последних 20 лет нельзя выделить ни одного временного отрезка, когда бы динамика реальной заработной платы опережала динамику производительности труда, что было неоднократно доказано и показано разными исследованиями, последнее из которых было проведено Центром развития человеческого капитала и политики занятости Института макроэкономических исследований (ИМЭИ).

Минимальный размер оплаты труда — это не пособие по бедности. Это нижний предел вознаграждения за простой труд в нормальных условиях, устанавливаемый законом. С точки зрения здравого смысла эта величина не может быть ниже минимального потребительского бюджета. И на первом этапе, который должен быть очень непродолжительным, нужно сразу преодолеть планку прожиточного минимума. Учитывая неравномерность развития российских регионов, можно сделать государственной гарантией по оплате труда региональные прожиточные минимумы трудоспособного населения. Кстати, в этом случае возрастет инвестиционная привлекательность наших трудоизбыточных регионов.

В оперативном порядке надо обеспечить и честный пересчет потребительской корзины, чтобы ее параметры соответствовали реальным потребностям человека. Наша корзина гарантирует уже не выживание, как предполагалось 20 лет назад, а угасание. Между тем именно она лежит в основе государственной социальной помощи.

И наконец, нужно начать использовать минимальный потребительский бюджет при формировании перспективной социально-экономической политики. Если у нас социальное государство, а не кастовое общество, то и неквалифицированному работнику зарплата должна позволять не только осуществлять воспроизводство рабочей силы, но и накопление ее качества. Это значит, что часть заработной платы должны составлять накопления семьи работника, чтобы не все уходило на минимальное потребление, налоги и текущие платежи. Простой труд не менее важен для общества, чем сложный. Тут спор бессмыслен так же, как при определении, что главнее — клетки го-

ловного мозга или прямой кишки. Значит, и простой труд нужно оплачивать достойно.

Любая проблема должна решаться комплексно. Тем более проблемы оплаты и стимулирования труда, которые относятся к числу фундаментальных вопросов рыночной экономики, потому что затрагивают интересы большинства населения и влияют на все параметры рынка: механизм спроса и предложения, структуру, динамику, техническое состояние и эффективность производства, уровень занятости и качество рабочей силы, динамику цен и инфляцию.

И для комплексного решения проблем в сфере труда есть средства. Нет другого — определенности в совместном управлении разного рода фрагментами социальной сферы, то есть теми отраслями, от которых зависит качество человеческого капитала. Особенно если посмотреть, сколько реформ и какой направленности пережили и переживают эти отрасли. А трудовая миграция? Иногда представляется, что эти процессом управляют все кто хочет, и, как следствие, у семи няnek дитя — инвалид.

Ключевое слово здесь — координация, которая законодательством не определяется. Рассуждая о распределении полномочий, разделении функций, ответственности, никто при этом не вспоминает о координации.

Рационально никак не объяснить, почему у нас худо-бедно есть министерства физического и финансового капитала, Министерство природных ресурсов, а у главного ресурса любой экономики — труда — министерства нет. Оно избыточно, если в обществе доминирует отношение к труду как к расходному материалу — использовали и выбросили.

Между тем надежная система регулирования вопросов труда и его инспекция являются залогом грамотного управления рынком труда, справедливого экономического развития и эффективного внедрения международных стандартов труда. Неслучайно Международная организация труда сегодня отмечает особую роль министерств труда и подчеркивает необходимость их участия в широких экономических дебатах, чтобы усилить их координирующую роль в национальной политике для достижения целей, поставленных в Программе достойного труда.

Поэтому абсолютно все вопросы развития трудовых ресурсов должны находиться под «крылом» одного-единственного федерального

органа исполнительной власти — министерства труда с широкими полномочиями в структуре правительства.

И если говорить о человеческом капитале, то для того, чтобы он накапливался, необходимо создавать соответствующий «амортизационный фонд». А это значит, что заработная плата работника должна позволять ему не только воспроизводить свою рабочую силу, но и повышать ее качество. Если существует норма накопления основного капитала, должна быть и норма накопления человеческого капитала.

Однако бизнес безразличен к жизни и здоровью человека там, где государство (общество) не принуждает его к иному поведению. Использование неоплаченного труда — крайнее проявление институциональной слабости. Поэтому необходимо формирование «человекоориентированной» институциональной среды, которая кнутом или пряником стимулировала бы инвестиции в развитие трудового потенциала.

В настоящее время механизмы такого институционального принуждения развиваются по следующим основным направлениям: законодательная регламентация поведения бизнеса в отношении наемных работников; социальное партнерство в сфере труда; формирование договоренностей в рамках сообществ предпринимателей в части социальной ответственности бизнеса на корпоративном уровне.

Однако движение по каждому из направлений не отличается последовательностью в стремлении к «максимуму целевой функции». Поэтому должны быть предусмотрены дополнительные меры для принуждения субъектов социально-трудовых отношений к партнерству, то есть к такому взаимодействию, где не просто достигается зыбкий компромисс труда и капитала, а наличествует общий интерес у субъектов социально-трудовых отношений.

Наличие общего интереса — залог предупреждения конфликтов, которые дешевле предотвращать, чем ликвидировать их последствия. Общий интерес должен лежать и в основе искомой по сей день общенациональной идеи, и в общественном производстве — словом, во всех сферах жизни общества каждый человек должен видеть себя субъектом, а не объектом управляющего воздействия. Если считать, что Россия обладает достаточным потенциалом и не растроченной пассионарностью для того, чтобы вновь, как это уже неоднократно бывало в ее истории, совершить рывок и стать ве-

дущей мировой державой, идущей в ногу со временем, и что она убеждена в безальтернативности перехода на инновационный путь развития, то вопрос кадров тем более становится определяющим в успешности развития данного сценария. При этом заработная плата должна быть на всех уровнях исходным пунктом стратегического проектирования, а не остатком, если опять же иметь в виду определяющую роль человеческого фактора.

Мне хотелось бы, чтобы вы, как будущие профессионалы-конфликтологи, как можно лучше подготовили себя к работе в социально-трудовой сфере. В России нам с вами предстоит огромная работа по формированию цивилизованных отношений именно в этой сфере.

Всего вам доброго! Успехов в учебе в нашем замечательном Университете профсоюзов!

А. Л. Сафонов,

*заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ,
профессор СПбГУП, доктор экономических наук,
действительный государственный советник РФ 3-го класса*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИХ РАЗВИТИЯ¹

Вначале разрешите поблагодарить ректора Александра Сергеевича за предоставленную возможность прочитать лекцию в столь уважаемом Университете.

Предмет моей деятельности, как ранее было сказано, — социально-трудовые отношения. Сегодня в условиях глобального экономического кризиса все общество не только внимательно следит за событиями в банковской и производственной сферах, но и за тем, как этот кризис отражается на людях. Никого из политиков, граждан не могут оставить равнодушными такие негативные формы проявления кризиса, как безработица, долги по заработной плате, реальное снижение доходов. Каждый из здесь присутствующих имеет широкий круг знакомых, близких, друзей и, значит, уже не раз и не два обсуждал события в социально-трудовой сфере.

Социально-трудовые отношения — важная составляющая развития любого общества. Приходя на предприятия, производство, люди вступают в социально-трудовые отношения и взаимодействуют в их рамках как минимум 8 часов в сутки.

Результаты этих отношений могут быть различные: самые негативные из них — это производственный травматизм и профзаболевания, безработица и низкие заработки; позитивные — это карьерный рост, развитие личности. Наиболее эффективный результат социально-тру-

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 6 февраля 2009 года.

довых отношений — это высокая заработная плата, которая позволяет людям удовлетворять собственные потребности.

Я расскажу о том, как происходит развитие социально-трудовых отношений в России, с какими проблемами сталкивается Минздравсоцразвития Российской Федерации на этом направлении и какие решения для их преодоления принимает.

Социально-трудовые отношения необходимо рассматривать в определенном историческом контексте, с учетом того факта, что мы проживаем в России, государстве, наследовавшем экономику и культуру Советского Союза. Исходя из этого можно констатировать, история социально-трудовых отношений начинается не в 1990 году, когда был определен политический статус Российской Федерации. Своими корнями социально-трудовые отношения уходят в то время, когда существовал Советский Союз.

Что представляли собой трудовые отношения в Советском Союзе? СССР имел централизованную плановую экономику с подавляющим влиянием государства, которое было работодателем. Естественно, что социалистический тип производства наделял социально-трудовые отношения определенными характеристиками.

В советской экономике трудовые ресурсы были рассредоточены между определенными ее отраслями, а структура производства Советского Союза во многом сходна с той, которую сейчас имеет Российская Федерация, — в значительной степени это добывающее производство, или добыча полезных ископаемых, их первичная обработка. Был велик сектор военно-промышленного комплекса. Определенную нишу в структуре занятости занимали люди, задействованные в отраслях легкой промышленности и в сфере услуг. Эти отрасли в совокупном валовом внутреннем продукте составляли более 60 %.

В значительной степени это распределение фиксировалось системой закрепления трудовых ресурсов в так называемых моногородах. Система закрепления имела ряд общественно-социальных институтов. Прежде всего следует назвать институт прописки, систему предоставления жилья и др. Государство как центральный управляющий, основной работодатель регулировало движение всех потоков трудовых ресурсов по территории страны.

Когда в 1990 году Россия начала движение в сторону рыночной экономики, на повестку дня встал вопрос формирования совершенно иных социально-трудовых отношений. Назрела необходимость появ-

ления класса реального, действительного работодателя. Причем работодателем должно было стать не только государство, но в первую очередь частный предприниматель.

Развитие социально-трудовых отношений в начале 1990-х годов отмечено новациями и особенностями. При формировании нового класса собственников, нового работодателя государство все больше уходило от системы найма работников, от непосредственного участия в социально-трудовых отношениях. Государство, отставив приоритет формирования класса работодателей, частных собственников, рассматривало развитие области социально-трудовых процессов, Трудового кодекса, системы социального страхования, вопросов оплаты труда через призму этого приоритета.

Должен был возникнуть класс собственников, поэтому любые системы, затрудняющие этот процесс, в общественном сознании и в сфере управления не приживались. Поэтому в этот период очень быстро проходили процессы либерализации Трудового кодекса, в котором был усилен компонент влияния работодателя (было определено, кто такой работодатель, в чем состоят его обязанности и права).

В постсоветской России Трудовой кодекс претерпел ряд существенных изменений. Самые значительные из них были осуществлены в 2000, 2001 годах, когда из этого документа (следует отметить, что до этого он назывался не Трудовым кодексом, а Кодексом законов о труде) были убраны статьи, которые определяли безусловные права профсоюзов на прямое согласование процесса найма и увольнения работников, регулирование вопросов оплаты и условий труда.

До этого государство было главным работодателем, а оператором в области взаимоотношений работодателя и работника в первую очередь выступали профсоюзное движение, профсоюзная организация. Ни одно решение работодателя (по приему, увольнению, изменению режима труда и отдыха, системы оплаты) без участия в переговорном процессе профсоюзной организации было невозможно.

Однако к 2001 году многие аспекты взаимоотношений работодателя и профсоюзной организации уже имели формальный характер. Причина заключалась в том, что само профсоюзное движение, которое перешло из советской системы в российскую, тоже подверглось серьезной трансформации. Если раньше оно было инструментом государственной политики и фактически государственным органом,

то в начале 1990-х годов перед профсоюзными организациями были поставлены совершенно иные задачи.

Действительно, профсоюзы должны были определить свою новую роль без поддержки государства, для которого главным приоритетом стало формирование класса новых работодателей. Конечно, было много апелляций к государству, споров в процессе общения социальных партнеров по поводу того, как надо совершенствовать Трудовой кодекс и рассматривать роль профсоюзов, государства в этом процессе.

Тем не менее правительство последовательно решало задачу освобождения сторон социального процесса, как профсоюзов, так и государства, от излишнего участия в судьбе работника, стремилось сломать ту традиционную модель, которая существовала в централизованной плановой экономике, преодолеть патернализм.

Такой подход имел определенные преимущества и недостатки. Преимущества заключались в том, что формировался свободный рынок труда, когда человек сам определяет, где и на каких условиях он хочет работать. Рыночная экономика — очень гибкий механизм, который быстро создает и сокращает неэффективные рабочие места. Если бы развитие социально-трудовых отношений запаздывало, то это могло бы стать серьезным препятствием на пути развития рыночной экономики в нашей стране. В связи с этим основной акцент и был сделан на создании правовых основ развития рыночных принципов в управлении трудовыми ресурсами по образцу западных стран.

В то же время в 1990-е годы обострились серьезные социальные конфликты. В то время был сделан выбор стратегии развития страны. Безусловно, многие решения были болезненны. Люди теряли уверенность в неизменности своего положения. Общество должно было стать иным, осознать то, что каждый его член — личность, которая сама принимает решения и несет за них ответственность. Перейти к этой модели развития общества психологически оказалось достаточно сложно.

Государство в начале 1990-х годов приняло много решений, направленных на создание так называемой «социальной подушки». С одной стороны, шел процесс формирования собственников и капиталистических отношений. С другой — государство формировало ряд защитных механизмов, которые заключались в различного рода преференциях типа системы пособий, для того чтобы дать человеку посыл, что он

не останется один на один со своими проблемами и государство о нем позаботится.

Казалось бы, достаточно разумная политика, но она все время давала сбой. Почему? Потому что социальная политика и социально-трудовые отношения вне контекста экономического развития, материальных возможностей не могут развиваться. Политик может пообещать своим избирателям довольно много, но проходит время, и эти обещания надо выполнять. Здесь возникает проблема, которая в политике получила название «молчашие», или «необеспеченно-спящие», мандаты, социальные мандаты.

Речь идет о том, что, чтобы создать «социальную подушку» — психологическую, политическую, — при переходе к новой экономической формации было принято много социальных решений, в том числе в рамках Трудового кодекса. Защищали человека, семьям предоставляли возможность получать пособия, бесплатные услуги от государства, но фактически экономика в тот период также переживала трансформацию.

В начале 1990-х годов государство, которое раньше было собственником и работодателем, ушло из экономики, соответственно утратило источники пополнения бюджета, потому что вся централизованная система управления трудовыми ресурсами в советский период была построена на идеологии перекрестного финансирования.

Например, государство по разным причинам (социальным, политическим) принимает решение, что необходимо развивать Дальний Восток, и направляет туда ресурсы. Но производство на Дальнем Востоке на определенный период времени может быть нерентабельным. Для того чтобы эту рентабельность «покрыть», надо забрать ресурсы из эффективного сектора экономики.

Все ресурсы сосредоточивались в бюджете и передавались различными способами: либо повышенной заработной платой, либо через систему гарантий в виде так называемых районных, территориальных коэффициентов, различного рода выплат. Система перекрестного финансирования проявлялась в дотациях в сфере жилищно-коммунального хозяйства, а также в ценах на продукцию. Таким образом, всегда были дотируемые государством статьи расходов.

В новой России, когда началась приватизация отраслей, государство лишилось возможности собирать глобальные ресурсы, подобно огромному «пылесосу», и перераспределять их в масштабах всей страны.

В это время формируется совершенно иное финансовое устройство — налоговая система, когда ко всем участникам производства предъявляются одинаковые правила: с прибыли они должны заплатить НДС и т. д.

Объем социальных обязательств огромен и имеет свою историю. С одной стороны, в централизованной экономике по-прежнему остаются невыравненными условия ценообразования перекрестного финансирования. С другой — государство отдает значительное количество отраслей в частные руки и уже не может участвовать в процессе перераспределения прибыли иным способом, нежели при помощи налоговой системы. Когда выстраивается новая система, она может давать сбои. Финансисты знают, что эффективность налоговой системы в начале 1990-х годов была крайне низкой.

Кроме того, в то время во многих отраслях экономики глобально сокращается производство, в частности это коснулось военно-промышленного комплекса. Объем производства в военно-промышленном комплексе в 1980–1990-х годах составлял 40 % — это очень высокий показатель. Даже Соединенные Штаты Америки, расходующие на ВПК свыше триллиона долларов, пока не достигли такого уровня.

Все это естественным образом сказалось и на проблеме занятости, потому что каждый год наблюдалось падение производства на 15 %. Трудовые ресурсы, сосредоточенные в этих отраслях экономики, не были востребованы.

Если посмотреть на структуру занятости в 1980–1990-х годах, то в отрасли добычи полезных ископаемых, например, в Соединенных Штатах Америки или Европе, где был сосредоточен так называемый первичный сектор, включающий сельское хозяйство, было задействовано не более 10–14 % работающего населения. В перерабатывающих отраслях, где создается прибавочная стоимость более высокого порядка и производство с точки зрения формирования национальных богатств более эффективно, было значительно больше занятых — около 30–40 %. Остальное работоспособное население, что характерно для постиндустриальной экономики, сосредоточивалось в сфере услуг — так называемом критичном секторе экономики.

В Российской Федерации ситуация была совершенно противоположная. У нас значительная часть работающего населения оказалась сосредоточена именно в добывающих отраслях. Приведу несколько цифр, для того чтобы понять масштаб перемен, которые Россия

претерпела за тот период. Например, в Российской Федерации в начале 1990-х годов количество занятых в угольной отрасли составляло примерно 2 млн 600 тыс. человек. В настоящее время в российской угольной отрасли занято меньше 800 тыс. человек. То есть в одной из отраслей произошло сокращение работников более чем в три раза. То же самое можно сказать и о военно-промышленном комплексе.

Возникла необходимость в первичной трансформации структуры занятости. Люди увольнялись, поскольку продукт этих отраслей не был востребован обществом, государством, непосредственно потребителем. Куда устроились уволившиеся? В тот период в экономике появилось много новых сфер.

Кроме того, следует сказать о системе централизованных взаимосвязей между отраслями, руководство которой в Советском Союзе осуществлял Госснаб (Государственный комитет по материально-техническому снабжению) — центральный государственный орган СССР. Это своеобразное министерство, в задачу которого входило обеспечение торгово-хозяйственных связей на территории всей страны. Фактически это ведомство формировало план движения товарных масс с одной территории в другую и даже между конкретными предприятиями.

Ни один директор в советский период не задавался вопросом, куда распределять продукцию своего предприятия. Ему спускалась разрядка, и он в условиях централизованной экономики отправлял товары на Дальний Восток. Было огромное количество нерациональных перевозок продукции. Могли перевозить пшеницу с Дальнего Востока в центральные регионы Российской Федерации и наоборот.

Экономика была в значительной степени неэффективной. Когда распались централизованные связи, должен был возникнуть новый класс работников, который взял бы на себя задачу их восстановления. И он появился — класс торговых менеджеров, торговых посреднических компаний, логистов, юристов, поддерживающих эти взаимоотношения.

Конечно, потребовалось определенное время, чтобы эти связи стали более эффективными, но, тем не менее, «процесс пошел». Люди, которые увольнялись из военно-промышленного комплекса, отраслей добывающей промышленности, машиностроительного комплекса, переходили в новые сектора экономики.

Первые торговцы нового образца — так называемые «челноки» — в значительной степени обеспечили занятость населения в тот период времени. Несмотря на то что объемы падения производства были колоссальные, характерные для поствоенных экономик европейских стран, тем не менее фактически на рынке труда мы получили «эффект России».

Эффект заключался в том, что падению объема промышленности не сопутствовало сокращение занятости. В России уровень безработицы по международным меркам всегда был не очень высоким — максимум 11 млн безработных при 70 млн экономически активного населения. Согласно официальным данным, мы никогда не превышали показателя 3 млн человек.

Почему так произошло, что в тяжелейший экономический период не было массовой безработицы? Это феномен долгое время экономисты и политики не могли понять. Хотя каждый раз, реализуя программы, составляя прогнозы в области занятости населения, в России ожидалось массовые увольнения работников. Но массовой безработицы, подчеркну, не было.

Здесь можно говорить об определенном культурном феномене, характерном только для отечественного работника. Наш работник формировался в централизованной экономике, поэтому для него, погруженного во взаимоотношения с государством, а не с конкретным работодателем, было характерно понимание того, что о нем должны позаботиться, что государство должно принять за него решение, где и на каких условиях он будет работать.

Когда люди начали сталкиваться с проблемами, то они их не воспринимали как собственные, откладывали индивидуальные решения, надеясь, что государство вернется к старой системе управления и позаботится о них. Поэтому работники соглашались на неприемлемые для западного человека условия труда. В социально-трудовых отношениях массово стали развиваться такие негативные явления, как неполная занятость, задолженность по заработной плате и т. д.

Это способствовало тому, что в России в начале и середине 1990-х годов не наблюдалось массовых социальных явлений, социальных столкновений, которые могли бы привести к смене политического курса, изменению во властных структурах, в том числе и в Государственной Думе.

В России не было того, что можно было наблюдать в восточноевропейских странах, которые после распада Организации Варшавского договора прошли несколько путей трансформации. Начальный период был отмечен либерализацией отношений, в том числе социально-трудовых. Но эффект от действий в сфере политики, социально-трудовых отношений наступает не мгновенно. Экономика должна пройти определенный период модернизации.

Например, IBM для того, чтобы в конце 1970-х годов перейти от централизованной системы управления к системе переданной компетенции, понадобилось 15 лет: формирование, возвращение новой производственной инфраструктуры, системы управления.

В масштабах государства требуется значительно больший период времени для того, чтобы трансформация произошла, сложилось понимание того, как это делать; сформировался кадровый потенциал и т. д.

Население Восточной Европы в середине 1990-х годов, не получив ожидаемого эффекта от либеральной экономики, проголосовало против либералов. Именно в то время, в 1996–1998 годах, к власти во многих восточноевропейских странах пришли коммунисты.

В России этого не произошло именно потому, что у наших людей иная ментальность, взращенная за 80-летний период советской экономики, когда государство определяло основные приоритеты. Все это вылилось в определенные социальные формы «сживания» с той ситуацией, с той средой, в которой оказался конкретный человек. Лишь небольшое количество людей принимало решения самостоятельно, переходило в другие сферы экономики либо покидало места своего жительства, двигалось в глубь страны.

Это явление не было тотальным. Хотя изменение экономики, социально-трудовых отношений подвигло людей к внутренней трудовой миграции. Более 7 млн человек переселилось в Москву, Санкт-Петербург, другие крупные города, где была возможность более эффективной занятости. Это незначительные цифры на фоне 142 млн человек населения страны.

Здесь следует указать на еще один феномен, который определяет социально-трудовые отношения в России и обуславливает принимаемые Минздравсоцразвития решения, — это низкая трудовая мобильность работников, то есть нежелание менять место жительства, начинать жизнь с чистого листа. Одна из проблем, которая связана

с низким уровнем мобильности населения, неспособностью принятия самостоятельных решений работниками, — формирование кадрового дефицита.

Я не оговорился. Несмотря на то что в различных СМИ муссируется тема роста уровня безработицы в России, что, мол, на сегодняшний день 1,5 млн человек зарегистрированы в службе занятости, тем не менее в Российской Федерации на фоне растущей безработицы по-прежнему ощущается серьезный кадровый голод. Он связан со структурным несоответствием спроса и предложения. То есть люди в силу своей ментальности, привязанности к месту жительства готовы работать именно там, где они могут быть востребованы, в тех сферах, в которых хотели бы работать, а не в тех, куда их зовет работодатель. Конечно, созданию этой ситуации в значительной степени способствовало государство.

В настоящее время на государственном уровне решается проблема, связанная с ситуацией в системе подготовки кадров. В 2006 году в России наблюдалась следующая ситуация: выпускники 11-го класса составляли 1 млн человек, а выпускники высших учебных заведений — 1 млн 200 тыс.

То есть в Российской Федерации фактически практикуется система предоставления всеобщего высшего образования. Но на рынке труда структура спроса на рабочую силу совершенно иная. Не требуется такого количества работников с высшим образованием: необходимо не более 500–700 тыс. человек. Остальные должны подготавливаться в системе профессионального образования. Основной кадровый голод, который испытывает экономика, — это высококлассные профессиональные рабочие. Рабочие в системе высшей профессиональной подготовки — это работники инженерного состава.

Как феномен неспособности человека решать свои личные проблемы самостоятельно, без желания укрыться под крылом государства, влиял на мотивацию работодателя? К 1998 году в России стали расти долги по заработной плате, которые составляли на тот момент около 98 млрд руб.

Работодатели сформировали своеобразное отношение к работнику, заключающееся в том, что за труд работнику платить необязательно, можно не заключать трудовой договор, который фиксирует юридическое состояние сторон и систему их взаимоотношений. Причем, согласно результатам анализа, в процессе накопления долгов

по заработной плате участвовали экономически успешные компании, в том числе ЮКОС, ЛУКОЙЛ, Газпром и пр.

Анализ взаимоотношений работодателя и работника показывает, что работодатели, основываясь на том, что государство рассматривало формирование их страты как приоритет в социальной политике, пришли к выводу, что с работником можно не церемониться, несмотря на то что существуют законы, которые необходимо исполнять. Государство манифестирует, что главный в социальном диалоге — работодатель.

Этот стимул способствовал возникновению такой интересной формы кредитования бизнеса, как кредитование за счет невыплаты заработной платы.

Безусловно, этот негативный фактор, как и другие, повлиял еще на один важный показатель состояния рынка труда — неэффективную занятость.

Когда рабочая сила ничего не стоит работодателю, то как он будет с ней поступать? Он не станет совершенствовать процесс производства, внедрять современное оборудование, думать о производительности труда, поскольку экономически над работодателем ничто не довлеет. В этой ситуации он не будет исполнять еще одно важное обязательство по отношению к работнику — сохранение его жизни и здоровья. Любой производственный процесс должен идти так, как экономически более выгодно работодателю — минимум средств для выплаты заработной платы, выполнения другого рода обязательств (обеспечения безопасности условий труда и выплат в фонды пенсионного и социального страхования).

Новые экономические реалии к 1998 году стали абсолютно нестерпимыми. Государство неожиданно обнаружило, что, не занимаясь вопросами социально-трудовых отношений, не защищая права работников, не участвуя в социальном диалоге, не укрепляя роль профсоюзов, оно подрывает доверие населения, экономику, развитие и воспроизводство трудовых ресурсов.

Таким образом, к 1998 году сложилась следующая ситуация: низкий уровень заработной платы, за исключением отдельных секторов экономики, и производительности труда по сравнению с западными конкурентами; огромные долги по заработной плате; нежелание бизнеса участвовать в социальных программах; перекладывание на государство ответственности за пенсионное и социальное страхование.

Естественно, эта ситуация требовала осмысления и изменений. В любых размышлениях при принятии управленческих решений существуют инерционные процессы. Осознание шло до начала 2000 года, когда впервые государство выработало новый подход к сложившейся ситуации, новое стратегическое поведение во взаимоотношениях между социальными партнерами.

Государство декларировало следующее: период, когда работодателям и собственникам были предоставлены льготные условия для формирования себя как некоего класса, определенного института, закончился. И государство отошло от системы патронирования бизнеса как единственной социальной опоры государства. Теперь государство исполняет в большей степени роль арбитра, для которого участники социально-трудовых отношений — работники, представляющие их институты в виде профсоюзов, и работодатели — имеют одинаковое значение. Государство занимается проблемами тех и других.

В 2001 году был принят Трудовой кодекс РФ, в котором формально установлен паритет двух сторон, в соответствующих главах — 20-й и 22-й — четко прописываются обязанности сторон, впервые формулируется требование к оформлению трудовых отношений. Не важно, есть у работника трудовой договор или нет, можно его не подписывать, но факт допуска работника к исполнению трудовых обязанностей является, по сути, заключением в устной форме трудового договора.

С 2004 года государство последовательно воплощает в жизнь мысль о том, что представители бизнеса должны эффективно использовать рабочую силу на производстве. Разрабатывается следующая стратегия. Первостепенная задача — выплатить долги по заработной плате. Любые решения в системе оплаты труда, которые будут приняты впоследствии, становятся неэффективными с долгами, оставшимися от предыдущего периода, то есть вновь будут возникать так называемые «спящие мандаты»: руководитель что-то обещает, но долги предыдущего периода нивелируют его политику.

Начиная с 2004 года государство последовательно укрепляет контрольно-надзорный институт в виде инспекций по труду. С этого времени проводятся масштабные проверки соблюдения трудового законодательства. Как результат — к 2007 году в России практически решена проблема задолженности по заработной плате. В 1998 году задолженность по заработной плате составляла 86 млрд руб., в начале 2007-го — 26 млрд руб., к концу 2007 года — 1,5 млрд руб. (это долги

предприятий-банкротов). Государство полностью выполнило свои обязательства.

Таким образом, начиная с 2007 года государство как один из участников социальных процессов более не является нарушителем социально-трудовых отношений.

Второе направление деятельности на рынке труда — это постепенное повышение эффективности использования рабочей силы. Единственный серьезный инструмент на тот период, который имело государство в рамках действующего законодательства, — минимальный размер оплаты труда (МРОТ).

В 2004 году МРОТ составлял 400 руб., то есть 7 % от уровня прожиточного уровня. МРОТ вообще нельзя было рассматривать как инструмент, который «работал» на бизнес, развитие экономики. Наоборот, наблюдался обратный эффект, так как предприниматели видели, что государство не стремится повышать уровень заработной платы.

В 2004 году Минздравсоцразвития при посредничестве профсоюзов рассмотрело последствия, которые могли проявиться на рынке труда в связи повышением МРОТа до уровня прожиточного минимума. Эта планка показывает, какова эффективность использования рабочей силы. Потому что если работодатель платит прожиточный минимум, то работник получает достаточно средств для того, чтобы обращаться в систему социальной защиты государства, то есть окончательно решается проблема перекрестного финансирования.

Работник, получающий заработную плату, которая не превышает сумму прожиточного минимума, через бюджетную систему будет вынужден ее компенсировать за счет определенного рода социальных дотаций в виде пособий (либо пособий по безработице, либо по жилищно-коммунальному хозяйству, либо других социальных выплат).

В рамках этой концепции 2009 год был объявлен переходным периодом. Размер МРОТ сейчас составляет 4330 руб. Однако быстро перестроить экономику в рамках ее инерционных процессов очень сложно. Бизнес должен понимать стратегию государства и получать от него соответствующие сигналы. За четыре года (начиная с 2004-го) МРОТ был увеличен в 10 раз. Это существенное повышение уровня заработной платы.

Сегодня в различных секторах российской экономики заняты 69 млн человек (по данным Росстата). Этот показатель включает

и иностранных работников, и российских граждан. Из 69 млн человек около 14,5 млн заняты в бюджетной сфере: врачи, учителя, преподаватели высшей школы, военные, работники государственного аппарата, то есть все те, кто от государства получает заказ на оказание услуг и обеспечение общественно значимых потребностей (безопасность, здоровье, образование, культура).

В бюджетной сфере наблюдается сложная ситуация. Любой врач, учитель может сказать, что сейчас им платят небольшую зарплату. Средняя заработная плата в сфере здравоохранения — 13 тыс. руб., образования — 11 тыс. руб., культуры — 14,5 тыс. руб.

Прожиточный минимум на 2008 год составляет примерно 5 тыс. руб. для трудоспособного человека, то есть уровень заработной платы всего лишь в два раза выше, чем прожиточный минимум, — это недостаточный стимул для того, чтобы работники приходили в бюджетную сферу и мы обеспечивали нормальное воспроизводство высококлассных специалистов в этой области.

Посетив обычные университеты или институты, можно оценить и качество образования, и степень оснащенности университета, свидетельствующие о недостатке финансирования.

К СПбГУП это не относится. Ваш Университет особенный. Здесь действительно высокий профессиональный уровень преподавателей, объем и качество учебных дисциплин заслуживают уважения.

Недостаточное финансирование заработной платы в бюджетной сфере привело к тому, что из России уехало много профессионалов. Приведу следующие цифры. В Российской Федерации для того, чтобы обеспечить нормальное предоставление услуг в сфере здравоохранения, требуется примерно 70 тыс. терапевтов. Реально на начало 2004 года количество терапевтов составляло всего лишь 30 тыс., недобор — 40 тыс.

Это привело к тому, что на практике были совмещены участки, средний возраст терапевта составил 55 лет. Это люди, которые получали образование 30 лет тому назад, тогда, когда были абсолютно другие медицинские технологии, лекарства, даже знания о человеке. То есть качественно мы пользуемся услугами тех специалистов, которые уже не владеют современными технологиями.

Что делать? Необходимо привлекать высококлассных специалистов. Для этого надо повысить заработную плату — казалось бы, достаточно простое решение.

Рассмотрим три показателя: уровень заработной платы в валовом национальном продукте Российской Федерации по всем отраслям экономики, включая рыночную, составляет всего лишь 11 трлн руб.; совокупные расходы всей бюджетной системы Российской Федерации — 7 трлн руб. На эти средства содержатся армия, милиция, погранвойска, клиники, университеты, школы, библиотеки и многое другое. Также государство за счет бюджетных денег осуществляет финансирование инвестиционных проектов. Расходные обязательства по заработной плате составляют 2,5 трлн руб. Фонд расходов бюджетный. Это означает, что любое экономическое решение по повышению заработной платы приводит к дилемме: повышая заработную плату, необходимо отказаться от текущих расходов на содержание той инфраструктуры, которую государство обязано обслуживать, либо не финансировать инвестиционные проекты.

Единственный выход — проанализировать, насколько эффективно используется рабочая сила в бюджетном секторе. Я уже говорил о том, что одна из проблем, которая возникает в системе социально-трудовых отношений, — это характер занятости работников во всех отраслях экономики, привязанность работников к конкретному месту. Бюджетный сектор также негибок, он не работает на госзаказ.

Например, система социальных объектов (больниц, школ) формировалась по принципу территориальной привязки. На определенное количество населения, проживающего на данной территории, согласно государственным нормативам должно приходиться определенное количество больниц. Эта система досталась нам в наследство. Но с течением времени произошли серьезные изменения. Демографический кризис повлиял на уменьшение количества населения: школы посещает гораздо меньшее, чем ранее, количество детей и т. д. Следует учитывать и миграционные процессы внутри страны.

Советская система отношений в социальной сфере не работает. Российское государство провозгласило задачу формирования нового подхода к управлению социальной сферой. Фактически социальное учреждение должно перейти на рыночные условия. Это означает, что руководителю организации предоставляются значительные полномочия, он должен стать менеджером. Но для того чтобы он был наделен этими полномочиями, необходимо обеспечить его право на принятие решений соответствующими экономическими и социальными законодательными актами.

Во-первых, надо отойти от бюджетной системы, когда деньги распределяются по смете и задача руководителя — выполнить эту смету, в которой статьи дохода и расхода должны соответствовать друг другу.

Во-вторых, руководитель должен получить возможность участвовать в конкурентных взаимоотношениях и привлекать клиентов. Социальным учреждениям следует воспринимать людей как потенциальных заказчиков.

В-третьих, руководителю необходимо предоставить право самостоятельно управлять собственными ресурсами: финансовыми и человеческими. Здесь мы по-прежнему сталкиваемся с рядом системных проблем.

В 2008 году Минздравсоцразвития осуществило серьезный системный проект — переход на новую систему оплаты труда в бюджетной сфере. Это один из элементов формирования новых социально-трудовых отношений в бюджетном секторе. В правительстве задался вопросом, что мешает изменить технологию управления в бюджетной сфере. В России уровень производительности труда в некоторых отраслях по сравнению с европейскими странами намного ниже (там, где на Западе работает один человек, в России — 14,5).

Надо было менять систему взаимоотношений, руководитель должен иметь право привлекать человеческие ресурсы и свободно определять вклад каждого работника в общее дело. Появилась новая система оплаты труда, знаменующая отход от патернализма в системе государственных взаимоотношений. Когда была единая тарифная сетка, тарифные разряды, можно было ничего не делать и получать заработную плату. В рамках ограниченных ресурсов было принято решение: если повсеместно невозможно увеличить заработную плату, то необходимо предоставить работодателю возможность организовать на предприятиях работу наиболее эффективно.

При этом социальные партнеры патронировали Минздравсоцразвития в принятии этих решений. В систему оплаты труда необходимо было заложить так называемую «систему защиты от дураков». Потому что могла возникнуть такая ситуация: дали руководителю возможность самостоятельно управлять сметой, а он всех уволил и зарплату начисляет себе. Мы не могли этого допустить и предприняли следующее.

Прежде всего в государственных учреждениях были установлены договорные отношения. Существует лимит средств на оплату труда, минимум в виде положения об оплате труда, в котором прописана

начальная дифференциация по уровню образования, квалификации. Далее руководитель, исходя из собственных задач, должен создать штатное расписание, систему оплаты труда, которая позволяла бы платить больше тому, кто производит больше продукта или предоставляет более качественные услуги.

Например, если у учителя в школе много учеников и он дает качественное образование, то должен получать большую заработную плату в виде соответствующих стимулирующих выплат. У преподавателя вуза то же самое: его лекции посещает больше студентов, результаты ЕГЭ хорошие — все это влияет на его заработную плату. Если врач поставил большое количество правильных диагнозов — это хорошо, а если у него уровень осложнений после операций выше, чем предусмотрено стандартом, значит, его должны наказать рублем.

В целях соблюдения объективности руководителя была введена система, по которой уровень заработной платы руководителя напрямую зависит от средней заработной платы основного персонала. Основной персонал вуза — это профессорско-преподавательский состав, исключая заведующих кафедр, доцентов, проректоров, соответствующих руководителей структурных подразделений. Услуги предоставляет именно профессорско-преподавательский состав. И если руководитель организует работу так, что вуз в рыночных условиях обогащается, более эффективно использует возможности перераспределения рабочей силы внутри коллектива, то увеличивается и заработная плата основного персонала. Кроме того, впервые была введена практика целевых показателей для руководителя. Премияльный фонд руководителя и непосредственно его премия теперь напрямую зависят от того, насколько успешно он достигает целевых показателей.

Это может спровоцировать конфликт между руководящей элитой, которая привыкла к иному образу жизни и действий, и государством, устанавливающим новую систему взаимоотношений. Но все меры направлены на то, чтобы модернизировать социально-трудовые отношения, перейти от патерналистской модели к той, которая существует в экономике развитых европейских стран.

Человек, который обладает высоким уровнем компетенции, знает свои права, способен быстро принимать ответственные решения по изменению сферы занятости, готов к передвижению в масштабах всей страны, — это тот трудовой ресурс, который обеспечивает эффект любой реформы, любого инвестиционного проекта. А все социально-

трудовые отношения, которые формируются в рамках трудового законодательства или иных законов, должны быть направлены на решение этой важной целевой задачи.

Пожалуйста, готов ответить на ваши вопросы.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

— *Уважаемый Александр Львович, я хотела бы задать вопрос, связанный с оплатой труда. На мой взгляд, государство не в полной мере учитывает тот факт, что на Западе гораздо меньше развиты неформальные отношения. Моя мама работает в школе, и некоторые учителя опасаются того факта, что руководитель, приближенные к нему люди будут необъективны на практике. Другой вопрос связан с таким социальным явлением, как безработица. Большинство людей, потерявших работу во время кризиса, имеют семьи, детей. Скажите, пожалуйста, насколько эффективен существующий фонд поддержки этих семей? Как в дальнейшем будет совершенствоваться и развиваться эта система?* (вопрос из зала)

— Спасибо, коллега, за вопрос. То, о чем вы говорите, заложено в элементах защиты системы. Мое общение с ректорским сообществом, руководителями организаций приводят меня к мысли, что правительство все делает правильно. Потому что руководители наконец-то поняли, что их контролируют со всех сторон и с подчиненными ничего неправомерного не удастся сделать.

Что касается борьбы с безработицей, то решение правительства о небольшом размере пособия по безработице было сознательным. Потому что в экономике, которая испытывает кадровый голод, выплата больших пособий по безработице имеет серьезные негативные последствия. Россияне ждут многого от государства, а своим трудом не хотят ничего добиваться.

Средняя заработная плата составляет 18 тыс. руб. Если мы увеличим пособие по безработице до 13 тыс. руб., то люди не будут искать работу. У безработного, который более полугодом не ищет работу, начинается эффект привыкания. Человек сокращает свои потребности. 12 тыс. руб. позволяют ему сводить концы с концами, и он не ищет

работу. Через полгода заниматься трудоустройством данного человека практически бесполезно. Это серьезная проблема. Поэтому, решая вопрос о повышении размера пособия по безработице, необходимо учитывать обратный эффект не теоретического, а практического характера.

Также следует заниматься политикой профессиональной переподготовки. Государство на современном этапе заложило 47 млрд руб. на создание программ профессионального переобучения. Задача заключается в следующем: «перехватить» безработного на короткий период времени, за месяц дать ему новую специальность и отправить туда, где он будет зарабатывать деньги. То есть в рамках этой системы защиты не только осуществлять выплату пособий, но и решать экономические задачи.

В последнее время государство приняло беспрецедентные меры по защите безработных. Никогда не выделялось таких средств на переезд безработных в те места, где есть вакансии. Государство сегодня может выделить до 16 тыс. руб. в месяц на аренду жилья человеку, который переезжает на новое место. Ранее размер такого пособия составлял не более 450 руб. в месяц. Такие колоссальные усилия необходимо предпринять, чтобы не просто выплатить человеку пособие, но и устроить его на эффективное рабочее место, возможно, даже не на территории его проживания.

Что касается семей безработных, то существуют обязательства муниципалитетов, которые должны платить пособия по нуждаемости. Если учитывать весь комплекс пособий, на которые человек имеет право, то это достаточно высокий уровень расходов.

— Александр Львович, Вы сказали, что на сегодняшний день в России зарегистрировано 600 тыс. вакансий. Насколько они востребованы среди безработных (может быть, у них другая специализация и т. д.)? (вопрос из зала)

— Переадресую вопрос вам как будущему экономисту. Есть сектора экономики, которые не создают конкурентные продукты. Что вы будете делать — закрывать их или пытаться дотировать, пока хватит средств? Скорее всего будете закрывать. Во всем мире так происходит. Всем хотелось бы быть здоровыми, богатыми и ничего при этом не делать. Мы уже попытались построить коммунизм — не получилось.

Экономика живет по своим правилам — выживает эффективный. Ни одно государство длительный период времени не поддерживает неэффективные отрасли.

— В последнее время много говорится о коррупции, в том числе в сфере социального обеспечения и трудовых отношений и в других сферах, подверженных коррупционному влиянию. Скажите, пожалуйста, какие предпринимаются меры по минимизации уровня коррупции? (записка из зала)

— Я в Министерстве труда и социального развития отвечаю в том числе и за ряд серьезных проектов по борьбе с коррупцией в рамках национального плана.

В этой сфере существуют следующие проблемы. Если государственный аппарат управляет большими потоками средств, то он может этими деньгами воспользоваться. Поэтому первый эшелон защиты — это не наказание, а создание эффективной экономики, при которой экономическое решение принимается гласно и по возможности негосударственными чиновниками.

Федеральным законом РФ № 94 «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд» вводится система государственных торгов. То есть все государственные заказы должны распределяться через систему торгов. Конечно, у этого закона есть недостатки.

Сейчас для того, чтобы еще больше дистанцировать участников этого процесса, созданы пять площадок электронных торгов, где каждое министерство может разместить заказ, и в режиме реального времени (онлайн) проходит аукцион. Поэтому заказчик видит лишь свершившийся факт выигрыша и не может повлиять на этот процесс.

Но эта «территория» требует серьезной санэпидемиологической обработки. Для этого применяются другие антикоррупционные меры, например формирование в государственном аппарате антикоррупционного поведения.

Существует миф, что в России госслужащие, особенно федеральные, получают очень высокую зарплату. Я дискутирую по этому поводу с профсоюзами, которые считают, что уровень пенсионного обеспечения у населения один, а у чиновников — другой. В этой дискуссии участвовать бесполезно, потому что единственное желание

оппонента — получить твою зарплату и выйти на пенсию с занимаемых тобой позиций.

Приведу пример. Средняя заработная плата — примерно 18 тыс. руб. Молодежь, которая приходит на государственную службу, получает гораздо меньше. Это побуждает к использованию своего положения и т. д. Один из способов борьбы с коррупцией — сократить государственный аппарат и увеличить заработную плату. Особенно актуально это в отношении сотрудников ГИБДД. В Америке с коррупцией боролись аналогично — сокращением сотрудников и повышением заработной платы.

Преимущество государственной службы заключается в стабильности положения, сохранении заработной платы и нормальном пенсионном обеспечении. Государство в настоящее время решает проблемы повышения заработной платы в социальной и бюджетной сферах, пенсионного пособия.

Существует понятие денежного содержания чиновника, оклада. Будучи заместителем министра, я получаю невысокий оклад. Максимум, что я могу получить, выслужив не менее 25 лет и выйдя на пенсию именно с этой должности, — определенный коэффициент. Шахтер, который не обязательно спускался в шахту, а работал в открытом разрезе, может получать значительно больше. Денежное довольствие у чиновников выше, чем у остальных людей. Но оно может быть, а может и не быть. Стабильно государство обеспечивает только оклад.

В новой системе оплаты труда руководителей лишили права иметь, например, разную отчетность, чтобы было три штатных расписания. Зарботная плата должна формироваться из единого источника, чтобы было одно штатное расписание и не получилось так, что платные услуги оказываются за бюджетные деньги.

Если вы хотите узнать более подробную информацию, то можете зайти на сайт Минздравсоцразвития (<http://www.minzdravsoc.ru>), на котором размещены информационные материалы по антикоррупционным действиям. Пожалуйста, высказывайте свои предложения, и мы постараемся их учесть.

— Александр Львович, меня интересует Ваше мнение по поводу того, как проходит модернизация в социально-трудовой сфере и что ей препятствует, какие возникают проблемы? (вопрос из зала)

— Любой кризис заставляет задуматься. Модернизация идет постоянно. Минздравсоцразвития ввел новую систему оплаты труда. Следующий серьезный проект — реформа пенсионной системы. Поэтому чилийская модель, положенная в основу российской пенсионной системы (три компонента: социальная базовая, страховая и накопительная пенсии), в условиях отсутствия финансовых инструментов не работает. Кроме того, при переходе на новую систему пенсионного обеспечения мы не подумали о старшем поколении.

Главная задача — перейти на пенсионное обеспечение, возмещающее утраченный заработок в размере 40 %, чтобы пенсии были не ниже этого уровня. Когда это произойдет? Ответ на этот сложный вопрос такой: в 2015 году при условии, что наша экономика не будет находиться три года в рецессии (о чем сейчас уже говорят).

Еще одно направление — реформа Трудового кодекса. Серьезная проблема, которая остро стоит на повестке дня и которую Минздравсоцразвития будет решать совместно с профсоюзами, — это состояние условий и охраны труда.

Также необходимо заниматься политикой занятости населения. Министерством разработана концепция действий на рынке труда. Если хотите ознакомиться, то можете зайти на сайт и посмотреть, чем мы собираемся заниматься в ближайшее время.

Представление автора. Стен-Тофт Петерсен

Дорогие друзья! Разрешите представить вам нашего сегодняшнего гостя.

Господин Стен-Тофт Петерсен родился в 1959 году в Дании. Его биография говорит о том, что перед нами — яркий пример человека, возвращенного профсоюзным движением. Он начал трудовую деятельность в 11 лет: работал грузчиком, чернорабочим. В школьные годы включился в работу молодежного профсоюза и впоследствии стал одним из его лидеров. После окончания учебы занимался профсоюзным рекрутингом — устраивался в различные компании и там создавал первичную профсоюзную организацию.

Наш гость прошел все ступени профессионального роста: от лидера первичной профсоюзной ячейки до видного специалиста международного профсоюзного движения. В 1992 году он приступил к организации Международного профсоюзного центра обучения в Дании, который оказывал помощь профсоюзам бывших социалистических стран в процессе перехода к рыночной экономике и реформ профсоюзов. В 1990-х годах в центре проходили обучение многие нынешние руководители профсоюзного движения. В 1996 году Стен-Тофт Петерсен был назначен на должность секретаря Международной профсоюзной федерации, объединяющей интересы людей, работающих в строительстве, лесной и деревообрабатывающей промышленности. В этой должности он отвечал за работу организации в европейском регионе и за международную программу обучения.

1 января 2002 года господин Петерсен занял должность главного специалиста в субрегиональной службе Международной организации труда в Москве. В его компетенцию входят связь с профсоюзами в России, Белоруссии, на Кавказе и в Средней Азии, проблемы миграции и оказание помощи мигрирующим рабочим, которые сталкиваются с эксплуатацией. Однако первостепенными вопросами являются реформа трудового законодательства и система заработной платы. По мнению господина Петерсена, главная задача профсоюзов состоит в том, чтобы

обеспечить трудящимся не только достойный труд, но и достойные условия жизни.

Стен-Тофт Петерсен ведет активную общественную деятельность, занимается научной работой, принимает участие в крупнейших форумах и конференциях, посвященных проблемам профсоюзов и рынка труда. На своем поприще он достиг многого, но считает, что впереди есть широкое поле для деятельности.

Л. А. Санкин,
первый проректор СПбГУП, профессор

Стен-Тофт Петерсен,

главный специалист Московского бюро Международной организации труда по связям с профсоюзами

90 ЛЕТ РАБОТЫ ВО ИМЯ СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ¹

Международной организации труда в этом году исполняется 90 лет. И уже 50 лет членом МОТ является Россия, то есть еще с советских времен. Тогда задачи были другие, но все же мы здесь работали и немного знаем вашу действительность и историю.

Международная организация труда была создана в 1919 году. Ее основание стало частью мирного соглашения после Первой мировой войны и было обусловлено политическими, социальными и экономическими причинами. Главный политический фактор — революция в России, испугавшая много стран. После нее стало понятно, что надо создать какую-то структуру, которая могла бы приостановить революционное движение во всем мире. Социальные причины — незащищенность трудящихся, тяжелые и неприемлемые условия их труда и жизни. Социальное развитие значительно отставало от экономического, что тормозило развитие общества. С конца XIX века велись дискуссии о том, что больше нельзя продолжать жестокую эксплуатацию трудовых ресурсов. Во-первых, надо отказаться от детского труда, потому что это плохо влияет на здоровье детей, — а ведь они являются будущей рабочей силой. По тем же соображениям нельзя слишком нагружать женщин тяжелой работой: у них возникают проблемы с репродуктивной функцией, то есть рабочая сила перестает воспроизводиться. Кроме того, если у людей очень трудная жизнь, то они, естественно, этим недовольны — и возникает опасность революции, нарушения мира и согласия во всем мире.

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 8 апреля 2009 года.

Таким образом, в преамбулу Устава нашей организации было включено положение: «Существуют условия труда, влекущие за собой несправедливость, нужду и лишения для большого числа людей». То есть когда создавалась МОТ, было понятно, что такой экстремальной несправедливости, которая существовала тогда, допускать нельзя.

Экономические причины состояли в том, что в ряде стран все же начались социальные реформы, и это требовало дополнительных расходов; себестоимость продукции возрастала, приводя к неравным конкурентным возможностям. Поэтому было решено, что надо выработать и принять международные нормы. В Уставе МОТ есть следующая фраза: «Всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости».

Таким образом, все согласились, что необходимо добиваться социальной справедливости. Это было написано в 1919 году, но я думаю, что и в нынешней ситуации можно руководствоваться таким же принципом. Именно сегодня, когда весь мир переживает кризис, мы можем повторить: если мы не хотим пойти в неверном направлении, то должны обеспечить социальную справедливость.

Что отличает Международную организацию труда от любой другой? Мы базируемся на трехсторонней основе: профсоюзы, работодатели, правительства — и все имеют одинаковые права, решения принимаются на трехсторонней основе. Это уникально. Можно возразить: это, наверное, неэффективно — как объединения работодателей, профсоюзы и правительство могут прийти к согласию хоть в каком-то вопросе, когда у них на любую проблему разные точки зрения? Но практика показывает, что могут. Между Первой и Второй мировыми войнами существовала Лига Наций, опыт которой в конечном счете оказался неудачным. Но в те же годы работала, причем очень эффективно, Международная организация труда, и в ее рамках страны смогли заключить соглашения о конвенциях, рекомендациях, международных трудовых нормах. Когда позднее была создана Организация Объединенных Наций, Международная организация труда сохранилась, и сегодня она является частью ООН, хотя ее «трудовой стаж» гораздо больше.

После Второй мировой войны ситуация в мире была, естественно, не такая, как в 1919 году, когда организовалась МОТ. Поэтому мы должны были найти новую платформу своей деятельности, и в итоге в 1944 году была принята Филадельфийская декларация, определившая цели и задачи организации на следующих принципах:

- труд не является товаром;
- свобода слова и свобода объединения — необходимые условия постоянного прогресса;
- нищета в любом месте является угрозой для общего благосостояния;
- все люди, независимо от расы, веры или пола, имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, экономической устойчивости и равных возможностей.

Эти принципы всего лишь предполагают гуманный подход к установлению рабочего времени, на основе которого строится деятельность предприятий.

Одно из наших требований — всеобщее право на труд и достойную оплату этого труда, чтобы уровень жизни людей постоянно повышался. Причем в этой области у всех должны быть равные возможности. На основе принципов, заложенных в 1944 году, после войны началась выработка новой конвенции, ориентирующейся на права человека. Одной из важнейших стала Конвенция МОТ «О свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы», утвержденная в 1948 году. Она включает и свободу ведения переговоров. Причем право на свободу объединений имеют не только работники, но и работодатели. В последующие десятилетия вновь возникла необходимость создания новой платформы. И была выработана идея достойного труда. Политики в своих речах часто используют эту формулировку: «Достойный труд за достойную зарплату». Но вообще это наша идея, которую копируют во всем мире. Что мы вкладываем в понятие «достойный труд»? Работа должна быть безопасной и стабильной, разумно оплачиваемой. На рабочем месте должны заключаться ясные, обоснованные договоры и не должно быть никакой дискриминации. Вот это мы понимаем как достойный труд. Этого легче добиться в развитых, богатых странах; в бедных — гораздо сложнее и требует больших усилий. Но все равно мы должны это сделать. И я считаю, что не следует останавливаться на этом, — мы также должны стремиться к тому, чтобы провозгласить право на достойную жизнь для людей во всем мире и добиваться его реализации.

В настоящее время на нашу жизнь все больше влияет глобализация, и Международная организация труда в этих условиях должна иметь свои позиции. Кто-то считает, что глобализация — это благо,

кто-то говорит, что от нее один вред. Наверное, истина, как обычно, где-то посередине. Мы требуем, чтобы глобализация была справедливой, и я считаю, что ситуация, сложившаяся в последнее время в мировой экономике, доказывает нашу правоту. Но как возможна справедливость, если нет устойчивого развития? Из-за того, что финансовый капитал преследовал исключительно корыстные интересы, рухнула почти вся мировая экономика. Поэтому мы должны вернуться к нашему требованию справедливости. Многие политические лидеры соглашаются с нами, говорят, что, возможно, глобализация продвигается слишком быстро, из-за этого часто нарушается справедливость.

Конвенции — это нормы, которые вырабатываются на трехсторонней основе. Им предшествуют длительные дискуссии. Годами идут обсуждения, прорабатывается каждый пункт, каждая буква, чтобы в итоге был достигнут консенсус. И тогда страны, которые являются членами МОТ, ратифицируют конвенцию. А если страна подписала конвенцию, то она вынуждена ее соблюдать. Международное право выше, чем национальное законодательство. Это имеет большое значение.

В настоящее время членами Международной организации труда являются 183 государства.

Многие конвенции, например принятые в 1920-е годы, сейчас неактуальны. Мы обычно говорим, что у нас около 70 «живых» конвенций, потому что необходимо предусматривать различные обстоятельства. Например, для моряков принципы разрабатываются отдельно, потому что им приходится работать в разных странах и они должны иметь права, которые признавались бы во всем мире.

Среди конвенций Международной организации труда 8 признаны основными. На некоторых из них остановлюсь более подробно.

Одна из главных конвенций была принята в 1930-м году — это Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде». Хотя она и была подписана давно, но не устарела до наших дней. Принудительный труд существует и сегодня. Если родители заставляют детей мыть посуду, то это не считается нарушением данной конвенции. Типичный пример принудительного труда — когда человека принимают на работу и отбирают у него документы, в частности паспорт. Так часто происходит с мигрантами в России.

Российское трудовое законодательство в 1992 году пошло дальше, чем предусмотрено конвенцией: было установлено, что если заработная

плата не выплачивается в течение 2 недель, то труд работника считается принудительным. В конвенции же просто указывается, что принудительный труд — это когда человека заставляют работать и не платят за это. Например, работник сломал инструмент в цехе, и его принуждают трудиться, чтобы он компенсировал материальный ущерб. Этого делать нельзя — ведь человек не соглашается на это добровольно.

Некоторое время назад велась дискуссия о том, является ли работа на субботнике принудительным трудом. В одной из постсоветских стран мне сказали, что труд на субботнике — добровольный, но мэр одного из городов этой страны заставлял всех сотрудников муниципалитета приходить на работу каждую субботу и выполнять свои обычные обязанности. Это, безусловно, принудительный труд, и он недопустим.

Вторая основная конвенция — «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (№ 87). Свобода ассоциации означает, что если трое из вас захотят создать профсоюз студентов, то вы можете это делать, и никто не имеет права вмешиваться. То же самое на рабочем месте: если три работника (или пять, или десять) работают на одном предприятии и хотят объединиться, создать свой профсоюз, то они имеют на это право и никто не может им воспрепятствовать. Если правительство высказывает мнение: вот эти профсоюзы хорошие, а эти плохие — то это тоже нарушение. Бывает, что власти той или иной страны материально поддерживают один профсоюз и не поддерживают другие — это дискриминация и тоже считается нарушением свободы объединения. У нас уже несколько лет продолжается конфликт с белорусским правительством, потому что там явно не соблюдается право на свободу объединения в профсоюзы. Это уже имело для Белоруссии довольно серьезные последствия. И в России есть работодатели, которые не дают людям объединиться, создать профсоюзы. В некоторых странах правительства заставляют работодателей вступать в определенные объединения. Это также недопустимо, потому что работодатель имеет право на выбор.

Третья конвенция МОТ, которую мы считаем основной, — «О применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров» (№ 98). Добиться заключения коллективного договора всегда очень трудно, для этого требуется много работать. Но изначально все имеют право на заключение такого договора. Государство не только не вправе этому препятствовать — оно должно содействовать системе коллективных договоров.

Четвертая основная конвенция — «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности» (№ 100), принятая в 1951 году. В ней указывается, что люди за равный труд должны получать равное вознаграждение независимо от пола, расы или каких-либо других характеристик. Но эта конвенция часто нарушается: по всему миру женщина получает в среднем на 30 % меньшую зарплату, выполняя ту же работу, что и мужчина. Бывает также, что зарплата назначается для определенной должности независимо от того, занимает ее мужчина или женщина. Однако те профессии, в которых большей частью заняты женщины, почему-то, как правило, низкооплачиваемые. Эту проблему надо решать. Во многих странах женщины не имеют доступа к определенным специальностям, причем необоснованно. Дискриминация по национальности, религии тоже существует. Новый вид дискриминации во многих странах, в том числе и в России, — по отношению к инвалидам, к ВИЧ-инфицированным. В МОТ разработана специальная масштабная программа именно по вопросу, связанному с ВИЧ-инфицированными, потому что если коллеги или работодатели узнают об этой особенности человека, то от него отстраняются и он оказывается в вакууме. С этим связаны не только страхи, но и определенные стереотипы: считается, что люди с ВИЧ — это наркоманы, проститутки и т. д. На самом деле среди ВИЧ-инфицированных очень много добропорядочных людей, ведущих обычный образ жизни. На одном крупном российском предприятии, где работает в основном молодежь, мы обнаружили 1400 инфицированных. Эти люди ежедневно приходят на работу — без проблем. Но часто, когда выясняется, что у сотрудника ВИЧ-инфекция, начинается дискриминация. Этого допускать нельзя.

Две конвенции связаны с детским трудом. В России это проблема в основном сельской местности, но и в городах есть беспризорные дети, которые занимаются ужасными вещами, для детей не предназначенными. Косвенно связана с Россией ситуация в странах Центральной Азии — Таджикистане, Киргизии. Мужчины уезжают на заработки в Россию, а дома остаются женщины и дети, и им приходится брать на себя функции, которые выполняли их мужья и отцы. В итоге дети вынуждены работать, вместо того чтобы ходить в школу. Таким образом, миграция в Россию означает, что в странах, откуда прибывают мигранты, растет доля детского труда. Часто приходится слышать, что никакой проблемы в этом нет — труд детям не повредит. Однако,

например, на табачных плантациях в Киргизии работают молодые девушки, а в листьях табака содержатся токсины, из-за которых организм женщины теряет способность к репродукции. В следующий раз, когда вы закурите сигарету, подумайте о девушке, которая собрала эти листья.

У нас есть рекомендации для стран — какие меры надо принять, чтобы не нарушать эти нормы. В 1998 году было принято решение, что восемь основных конвенций — базовые, и все страны, которые участвуют в Международной организации труда, должны их выполнять, даже если они их не ратифицировали. Для того чтобы контролировать их выполнение, предусмотрены специальные механизмы. Правительства стран должны писать отчеты в нескольких экземплярах — для МОТ, профсоюзов и работодателей, и те могут подтвердить или, напротив, выразить несогласие с тем, что написало правительство. Кроме этого, профсоюзы и работодатели тоже имеют право писать свои отчеты и постановления. И если они видят, что имеют место явные нарушения конвенции, то вправе подать жалобу. Специальная экспертная комиссия проверяет, действительно ли имеют место нарушения конвенции, и если они выявляются, то правительство должно принять меры, чтобы устранить эти нарушения.

Например, в Белоруссии явно были допущены нарушения ряда конвенций — о свободе ассоциации, коллективных переговорах и др. МОТ неоднократно обращалась к правительству этой страны, но от наших рекомендаций только отмахивались. После этого в Белоруссию была отправлена специальная комиссия, которая сформулировала для правительства задачу из 12 пунктов — в случае их невыполнения страну ожидали серьезные санкции. Эти рекомендации были проигнорированы, и теперь Евросоюз и Еврокомиссия начали работать над тем, чтобы использовать конвенцию МОТ. Принято решение об отмене преференций, которые имеет Белоруссия в торговле с Евросоюзом. Почему-то когда возникает угроза потерять деньги, это всегда больше стимулирует, чем слова на бумаге. После того как Евросоюз принял решение о санкциях, Белоруссия изменила свою точку зрения, и сейчас ведутся переговоры. Наверное, скоро будет выработано какое-то решение.

В прошлом году в Грузии тоже были отмечены нарушения конвенции Международной организации труда, и Евросоюз пригрозил санкциями, после чего сразу начались переговоры. Так что ЕС в этом пла-

не действительно играет положительную роль, помогает обеспечить соблюдение конвенций МОТ.

Сегодня мы требуем справедливой глобализации. Интересно, что сейчас, когда во всем мире кризис, во многих странах вдруг «вспомнили» о Международной организации труда и стали привлекать ее для решения социальных вопросов. Даже на последней встрече «Большой двадцатки» было упомянуто о том, что социальными последствиями кризиса должна заниматься МОТ, так что роль нашей организации сильно возрастает. Я считаю, что МОТ — это та структура, которая занимается реальной экономикой на международном уровне, так же как Мировой банк и Международный валютный фонд ведают финансами в мировом масштабе.

Мы утверждаем, что путь выхода из кризиса — сделать так, чтобы открывалось больше рабочих мест, а не «вгонять» деньги в финансовый сектор. Правительства некоторых стран приняли решение уменьшить налоговую нагрузку, но мы считаем, что это неверная политика. Платить меньше — это приятно для того, кто платит, но от снижения налогов всегда выигрывают только богатые. Они не организуют на сэкономленные деньги новых рабочих мест и вообще не пускают их в оборот, а просто увеличивают свои накопления. Поэтому мы считаем, что государство должно собрать деньги в качестве налоговых поступлений и использовать их для того, чтобы создавать или поддерживать создание новых рабочих мест. Только при таком условии экономика сможет развиваться.

Многие думают, что МОТ и другие организации при ООН не делают ничего практически значимого, а заняты только тем, что пишут красивые документы. Однако мы выполняем много конкретной работы, стараемся помогать людям на местах. Эта работа включает, в частности, то, о чем я уже сказал: устранение дискриминации ВИЧ-инфицированных; создание условий для детей, чтобы им не приходилось заниматься вредным для здоровья трудом; введение коллективных договоров; обучение профсоюзов. Например, меня сейчас больше всего интересует популяризация профсоюзов — необходимо, чтобы профсоюз воспринимался как структура, которая может должным образом защищать своих членов, а не только распределять путевки, и т. д. Так что мы стремимся заниматься не только общеполитическими вопросами и теоретическими рассуждениями, но и конкретной помощью людям на рабочих местах, насколько это возможно. Необходимо,

чтобы были сильные объединения работодателей, влиятельные профсоюзы и министерства, которые занимаются сферой труда. К сожалению, такие министерства, как это ни удивительно, в большинстве правительств не имеют «права голоса».

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

Светлана ЛАРКИНА, I курс, факультет искусств СПбГУП: — *Господин Петерсен, что, по Вашему мнению, мешает полноценному становлению социального партнерства в России?*

— Я думаю, что тому есть две причины. Во-первых, многие работодатели действуют исключительно в своих интересах. Они не хотят, чтобы на предприятии заключались коллективные договора, работали профсоюзы. Им выгодно, чтобы сотрудники подписывали контракт и одновременно согласие на увольнение по инициативе администрации. На крупных успешных предприятиях существуют нормальные, урегулированные условия труда, и это не мешает им зарабатывать. Даже Мировой банк, который обычно выступает как наш оппонент, признает: не доказано, что нерегулируемый рынок труда — это экономически выгодно.

Во-вторых, недостаточно хорошо работают профсоюзы. На тех предприятиях, где они есть, они иногда «спят», не защищают своих членов. Бывает, что есть желание, но не хватает навыков, а случается и так, что люди почему-то не хотят идти в профсоюз, и тогда надо выяснить, почему. Профсоюзы должны не только привлекать работников, но и быть в состоянии защищать их интересы. Если я знаю, что эта организация не может меня защитить, то какой смысл мне к ней присоединяться?

А правительства предпочитают не вмешиваться в эти вопросы, они отстранились, и в ближайшие 5–10 лет ситуация вряд ли изменится.

Маргарита УРАНСКАЯ, III курс, факультет культуры СПбГУП: — *Скажите, пожалуйста, что дает России и другим странам членство в МОТ? И как бы Вы оценили деятельность России в ее рамках?*

— Возьмем нынешний Трудовой кодекс РФ. В 2001 году было сломано много копий по поводу его принятия, было много разногласий.

Тогда разработчики пригласили меня и прямо сказали: «Мы не можем найти консенсус, помогите на основе наших предложений выработать компромисс». И тот компромисс стал основой Трудового кодекса, действующего сегодня в России.

Кроме этого, Россия получает экспертную оценку и возможность влиять на решения Международной организации труда, потому что, когда формулируется новая конвенция, Россия, как участник МОТ, имеет право участвовать в этой разработке. Правда, сейчас мы чаще привлекаем российских экспертов, чтобы помочь в нашей деятельности в Таджикистане, Армении, Азербайджане и других странах, где идет процесс развития рынка труда. Но в связи с этим растет авторитет России — это тоже плюс для страны.

— Почему люди, всю свою трудовую жизнь состоявшие в профсоюзе, получают такую же пенсию, как и те, кто не был членом профсоюза? Как Вы полагаете, это справедливо? (вопрос из зала)

— Согласно конвенциям МОТ пенсия должна составлять 40 % от заработной платы, которую человек получал до выхода на пенсию. В России, я думаю, многие были бы очень довольны, если бы получали эти 40 %. Членство в профсоюзе с этим не связано — все-таки пенсия у нас государственная. Есть страны, где профсоюзы добиваются, чтобы за их членов, работающих по коллективному договору, выплачивался специальный пенсионный взнос, так что они потом получают дополнительные деньги. Но для этого профсоюзы должны требовать, чтобы данное условие было включено в колдоговор.

Татьяна ЛУКАНИНА, IV курс, юридический факультет СПбГУП:
— Господин Петерсен, не могли бы Вы назвать страны, где особенно часто нарушаются права трудящихся и их профсоюзов, и страны, где наиболее гармонично реализуются принципы справедливого социального устройства?

— Как я уже сказал, много нарушений происходит в Белоруссии. Не имею достоверных данных, но есть информация о том, что в Узбекистане в этом плане тоже не все в порядке. Однако наиболее яркий пример — Колумбия. Там если ты участвуешь в профсоюзной деятельности, то сильно рискуешь, иногда даже жизнью. В Колумбии

ежегодно убивают около 100 профсоюзных работников. Среди наших соседей «лидеры» по нарушениям — Туркменистан и Грузия. Вот один момент, представляющий интерес для юристов: в Грузии принят новый Трудовой кодекс, где указано, что трудовой договор заключается письменно или устно. Кроме того, работодатель имеет право увольнять человека без объяснения причин. По предыдущему кодексу одной из уважительных причин для увольнения могла стать беременность работницы. Этот пункт убрали, но другой оставили: если работодатель хочет уволить человека, то имеет право просто месяц не платить ему зарплату — и до свидания.

Меньше всего нарушений в Скандинавских странах. Там традиционно очень сильные профсоюзы, и работодатели тоже хорошо организованы. Вообще в тех странах, где налажено социальное партнерство, есть регулируемый рабочий рынок, люди живут лучше. Может быть, тут есть какая-то связь?

Анна ТАЙШУК, I курс, факультет искусств СПбГУП: — *Вы упомянули о том, что женщинам сложнее устроиться на работу, что им платят меньше. А в каких странах эта проблема наиболее остра? Если такие нарушения выявляются, что надо делать для того, чтобы исправить ситуацию?*

— Особенно отчетливо это проявляется в Саудовской Аравии, но там трудно что-либо с этим сделать. В Афганистане недавно обсуждалась идея запретить женщинам работать, но мировое сообщество выразило несогласие. К сожалению, женщины в бывших советских республиках слишком редко заявляют о своих правах, хотя имеют место грубые нарушения, связанные с их заработной платой, увольнением, доступом к определенным профессиям. Возможно, этими проблемами должны озаботиться мужчины, потому что они составляют большую часть руководства страны, но они тоже не поднимают эти вопросы. В результате женщина зачастую не имеет возможности реализовать себя в той профессии, в которой хотела бы.

Что можно сделать в этом плане? Обратиться в профсоюзы, в Международную организацию труда и заявить: вот список работ, к которым женщина не имеет доступа, и это не соответствует конвенции. МОТ это обсудит и если сочтет, что претензии обоснованны, то даст рекомендации российскому правительству внести изменения в зако-

нодательство. Но, к сожалению, по вопросам, связанным с женским равноправием, к нам обращаются очень редко.

Мария КУКЛИНА, III курс, юридический факультет СПбГУП: — *В Филадельфийской декларации 1994 года, которая является неотъемлемой частью Устава Международной организации труда, провозглашен принцип, что свобода слова и свобода объединений являются непосредственным условием прогресса любого общества. Все ли страны — участницы Международной организации труда соответствуют данному критерию?*

— Нет, конечно. Нарушения встречаются постоянно, мы стараемся с ними бороться. Вот в России сейчас обсуждаются шесть жалоб, связанных с нарушением права на свободу объединений. Для одной страны это очень много. Однако в Белоруссии в данный момент подана только одна жалоба, хотя число нарушений там больше. Просто когда появляется информация о новом случае, ее подают как дополнительную. Поэтому в общем трудно определить, где больше таких нарушений. Хотя можно с уверенностью сказать, что лидерами здесь являются Колумбия и некоторые арабские страны.

— *А эталон ненарушения? Какая страна наиболее соответствует этим требованиям?*

— Насколько я помню, в Исландии пока не было ни одной жалобы. Маршалловы острова совсем недавно вступили в МОТ, так что там, думаю, еще не успели написать.

Виктория ТЕРЕГУЛОВА, IV курс, юридический факультет СПбГУП: — *Скажите, пожалуйста, как Международная организация труда взаимодействует с транснациональными корпорациями? И существуют какие-либо особенности такого взаимодействия?*

— По поводу транснациональных корпораций у нас принята специальная декларация — именно из-за того, что возникло очень много проблем. Транснациональные корпорации (ТНК) должны соблюдать законодательство и уважать традиции стран, в которых размещают свои предприятия, платить заработную плату, соответствующую

сложившемуся там уровню. ТНК не всегда соблюдают эти требования. Конечно, нельзя сказать, что у них всегда плохие условия работы — рядом может находиться российское предприятие, где условия еще хуже. Однако, например, политика таких компаний, как “McDonald’s” и “Coca-Cola”, не предполагает заключения колдоговора и создания профсоюзов. В то же время есть новые компании, которые ведут себя, с нашей точки зрения, прилично. Полагаю, что именно по этому признаку мы должны различать хороших и плохих работодателей.

Много лет назад мы в Дании создали нечто вроде молодежного профсоюза, чтобы воздействовать на “McDonald’s”, который отказывался заключать коллективный договор. Каждую неделю в пятницу вечером и в субботу утром мы организовывали пикеты перед всеми ресторанами “McDonald’s”, и это продолжалось в течение 2,5 лет. В конце концов они подписали договор, который оказался первым колдоговором в мире, подписанным этой компанией. Так что воздействовать на работодателя можно, хотя это требует больших усилий.

Евгения ПУЧКОВА, III курс, факультет культуры СПбГУП: — *Не так давно Правительством Российской Федерации было принято постановление, предусматривающее уменьшение квот для иностранных работников. Скажите, пожалуйста, реализуется ли это на практике сейчас и как это отразится на ситуации на рынке труда?*

— Вы затронули актуальный вопрос. Есть квоты или их нет — сегодня, во время кризиса, не имеет большого значения, поскольку не хватает рабочих мест. Я считаю, что квоты — это скорее политический инструмент, на практике они не играют никакой роли. Их определяют для того, чтобы успокоить население. На самом деле квоты такие огромные, что их никогда полностью не используют. Другое дело, что местные работники должны иметь приоритет при получении рабочих мест.

Тем не менее предприятия просят огромные квоты. Почему? Скажем, строительная фирма должна в октябре определить, сколько иностранных рабочих ей потребуется в будущем году. Но тендер, на котором она должна получить заказ, состоится только в апреле. Как руководство фирмы может предусмотреть точное количество работников? Получается, что квотирование — не самая лучшая практика.

Что же касается миграции, то она не является сугубо российской проблемой. В другие страны тоже приезжают мигранты, но там есть

отработанные регулирующие механизмы. Например, в Швейцарии и ряде других европейских стран существует следующая система. Если на предприятии есть вакансии, то некоторое время, например 2–3 месяца, работодатель ждет, что ее займет местный работник. А по истечении этого срока, если место по-прежнему вакантно, на него могут принять иностранного гражданина. Коррупции при этом меньше, а прозрачности больше. Я не знаю, почему такую систему нельзя внедрить в России, — ведь тогда не понадобятся квоты, от которых в действительности мало толка.

Правда, бывает и по-другому. Например, несколько лет назад Германия объявила, что стране требуется 30 тыс. работников в сферу IT. И разрешила въезд 30 тыс. человек с соответствующим образованием без предварительной договоренности о предоставлении рабочего места. Рассудили так: сделаем толчок — просто бросим 30 тыс. работников в IT-сектор.

Д. В. ЛОБОК, доцент кафедры государственного права СПбГУП, кандидат исторических наук: — *Есть ли в мире такие страны, которые принципиально не хотят вступать в МОТ?*

— Нет, страны постепенно к нам присоединяются, никто не отказывается.

Я обратил внимание на то, что у вас в Университете развиваются технологии мультимедиа. Надеюсь, что с их помощью вы будете помогать профсоюзам улучшать их имидж среди молодежи. А я со своей стороны готов для этого предоставить вам материалы, которые мы разработали. Удачи вам!

А. Л. Сафонов,

*заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ,
профессор СПбГУП, доктор экономических наук, действительный
государственный советник РФ 3-го класса*

РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА¹

Добрый день, уважаемые коллеги! Существуют разные темы, касающиеся вопроса развития социально-трудовых отношений в Российской Федерации. И сегодняшнюю лекцию я бы хотел посвятить вопросу реформирования системы охраны труда в России. Но прежде чем мы начнем говорить о том, в каком направлении мы будем двигаться и чем занимается государство в данный период времени, мы порассуждаем, с чего мы стартуем и почему нам это не нравится. Перед началом лекции хотелось бы сделать краткое сообщение из своих жизненных наблюдений. Общаясь с деканом, я услышал, как некоторые студенты факультета спрашивали: «Мы экзамены будем сдавать по лекциям или по учебникам?» И ответ был, понятно, — по учебникам. К чему я затрагиваю эту тему? Когда к вам сюда приходят разные люди и рассказывают о каких-то проблемах, то вам в какой-то момент кажется, что это не совсем по той теме, по которой вы будете добиваться основного результата сессии, а именно — галочки по зачетам или оценки по тестам и экзаменам.

Я хочу сказать, что мне в жизни повезло, и я очень благодарен руководству Московского государственного университета, что существовала система (сейчас такая практика реализуется у вас в Университете), при которой, помимо стандартного процесса изучения учебников и общеизвестных источников литературы на экономическую тематику, к нам руководство факультета, кафедры приглашало на тот момент

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 12 февраля 2011 года.

специалистов из Совета Министров ЦК КПСС, которые рассказывали о практической работе. И мне, как студенту, казалось, что нам это не совсем, может быть, интересно, потому что там были свои тонкости. Но, тем не менее, как показала моя жизненная практика, когда ты слушаешь специалистов, рассказывающих о своих взглядах на реализацию каких-то сугубо практических задач, то это систематизирует твое понимание и знание. Ты учишься по принципу мастер-класса, как делали другие, как, возможно, будешь делать сам.

И вся наша лекционная работа построена таким образом, что мы с вами пытаемся изучать ваши будущие шаги именно на предмете тех проблем, которые встают перед Российской Федерацией. Сюда приглашаются специалисты из разных подразделений — министерств, ведомств и других учреждений, каждый из которых излагает свою точку зрения и взгляды. А ваша цель, воспринимая эту информацию, попытаться ее проанализировать. Потому что главная задача конфликтолога — специалиста, который занимается очень непростой проблемой, — уметь воспринимать информацию, перерабатывая ее в сжатые сроки, диагностировать проблему и выдавать набор решений.

Теперь перейдем к той проблеме, о которой я пришел поговорить. Когда мы общаемся на эту тему с журналистами (например, в «Коммерсанте» работает журналист Дарья Николаева), то говорим о чем угодно: о январских праздниках, о переносе каких-то каникул, но только не об охране труда — это так сложно. Но сегодня я попытаюсь рассказать об этой актуальной проблеме, поскольку она действительно вызывает очень много вопросов. На сегодняшний день, по моему мнению, основной конфликтный предмет в трудовых отношениях — это охрана труда. И тому есть масса объяснений, которые мы сегодня с вами попытаемся рассмотреть.

Итак, начнем. Я составил презентацию по этой теме, не пытаясь ее упростить, потому что мы с вами должны постигать сложные предметы. Поэтому я ее оставил в том виде, в котором она представляется в Правительстве РФ. Когда мы с вами говорим о политике охраны труда, надо понимать, что это такое и какова ее цель. Цель государственной политики в области охраны труда — это защита здоровья работника и обеспечение охраны труда путем внедрения системы управления персональными рисками на каждом рабочем месте. Это очень узкое определение. Понятно, что когда вы ставите перед собой цель, нужно понимать, что, как и в любом процессе, она имеет

количественное или качественное выражение. Потому что, занимаясь каким-либо проектом, невозможно понять, продвинулся ты к решению проблемы, которая в этом проекте сформулирована, или нет, если ты себе не рисуешь эти качественные и количественные показатели. Правительство должно ставить целевые показатели, пытаясь достичь главную цель — защиту здоровья работников. Они достаточно понятны. Причем эти цели нами воспроизводятся непосредственно из доклада Министерства здравоохранения и социального развития РФ, и во всех целевых показателях работы правительства эти индикаторы можно увидеть.

Вообще, давайте зададимся вопросом, почему государство занимается политикой охраны труда, зачем ему кого-то охранять на производстве? Это сложный вопрос. Как вы думаете (мы эту тему с вами неоднократно обсуждали), чем мотивирует себя работодатель, когда начинает организовывать производство? Вообще, где существует тема охраны труда? Она встречается там, где есть работодатель и работник. А что такое охрана труда? Это совокупность нормативных актов, регулирующих взаимоотношения по поводу безопасного использования труда работников. Система показателей качества производственной среды и охраны труда включает систему контроля и надзора за исполнением тех обязательных требований, которые регулируются нормативными актами. Помните, мы уже говорили о том, что человек на работе — это для работодателя фактически ресурс, который он пытается использовать в целях получения прибыли. Естественно, любой работодатель, бизнесмен стремится к тому, чтобы этот ресурс стоил как можно дешевле. И было бы наивно полагать, что он будет мотивировать себя другой целью. В этом смысле он был бы тогда кем угодно — альтруистом, художником свободной профессии, — но никак не бизнесменом, не работодателем. И в этом его природная сущность.

Когда работодатель начинает использовать работника как ресурс, он старается экономить на всем, в том числе на нормальной организации труда. Ему выгодно, чтобы работник работал, например, не восемь часов в день, а значительно больше. Ему, безусловно, не хочется тратить средства на мероприятия, которые позволяют обеспечить здоровое существование работника на предприятии. Естественно, работник заинтересован в прямо противоположном, потому что когда он приходит на предприятие, производство, в первую очередь он хочет

получать достойную зарплату. А вторая его задача — уйти оттуда живым и здоровым, потому что работник идет на работу не для того, чтобы покалечиться либо при использовании каких-то технологических процессов получить в будущем профессиональные заболевания. К негативным проявлениям — обратной стороне отсутствия политики в области охраны труда, относятся преждевременная смерть человека в трудоспособном возрасте или в удаленном периоде возникновения рисков профессиональных заболеваний.

Еще раз возвращаюсь к тому, с чего мы начали. Если бы работодателя никак, никто, ничем не ограничивал, то эффектом использования рабочей силы были бы не только появление какого-то продукта, услуги и прибыль работодателя, но еще и покалеченные здоровье и судьбы людей. Вы, наверное, еще помните историю из своего школьного прошлого: одна из больших побед профсоюзов работников была достигнута в конце XIX — начале XX века: это было ограничение рабочего времени. И если вы помните историю России, то в начале XX века, когда люди выходили на баррикады и произошла революция 1905 года, все они боролись за 8-часовой рабочий день. А работодатель как раз к этому не стремился, потому что чем меньше у него работников и чем больше они трудятся, чем меньше он платит им заработную плату, тем ему выгоднее.

Государство должно понимать, что трудовые ресурсы — это не только источник, который позволяет работодателю получать прибыль, но это в первую очередь люди, которые обеспечивают существование самого государства. Это налогоплательщики, потому что все мы платим налоги. К тому же мы обеспечиваем безопасность государства, так как служим в армии. А еще, ко всему прочему, именно люди осваивают географическое пространство. И любая страна, которая ввергает свое население другим, фактически не имеет перспектив развития. Вы, наверное, обратили внимание, сколько сейчас обсуждается вопросов на правительственном уровне, связанных со здоровьем и жизнью людей. Потому что основная угроза для Российской Федерации — это вымирание титульного населения. Прогнозы ООН для нас малоутешительны. Если мы ничего не изменим в той ситуации, в которой находимся, то к 2036 году у нас будет не 142 млн человек, как сейчас, а 135 млн. А к 2050 году количество граждан, проживающих на огромных площадях, то есть на одной шестой части суши, уменьшится до 80 млн человек.

Можете себе представить, как это катастрофично для любого государства? Сложно удерживать пространство. Государство, лишаящееся жителей, не является привлекательным с точки зрения инвесторов, потому что какой смысл развивать производство, если нет потребителя. И геополитически это крайне опасно, поскольку нас окружает огромное количество соседей, имеющих избыточное население и как раз нехватку территорий. Это в первую очередь Китай (каждый четвертый в мире человек китайского происхождения, как это модно сейчас говорить), Япония и др. Поэтому задача государства всеобъемлющая, она была сформирована правительством в 2007 году — это ресурсы сбережения или демографическая политика народосбережения. А охрана труда, система которой была выстроена в предыдущий период времени, к сожалению, эту задачу не решала. Поэтому, если проанализировать статистику Российской Федерации, то ситуация здесь крайне негативная: много людей, которые гибнут на производстве, профессионально заболевают, получают инвалидность и в итоге выходят из активной трудоспособной фазы. Поэтому задача охраны труда — не просто сохранять здоровье и жизнь человека, но еще, если быть более точным, создавать такие условия, при которых человек на протяжении всего трудового периода сохраняет свое здоровье и, самое главное, производительность труда.

Собственно говоря, эти целевые показатели и описывают возможность достижения цели. По статистике, за два года количество пострадавших или погибших в результате несчастных случаев на производстве составляет достаточно высокую величину. Но когда мы анализируем официальную статистику, то должны одновременно задуматься, насколько она объективна. И вот здесь мы приходим к неутешительному выводу, что, к сожалению, те данные, которые выдает статистика, не отвечают реальному состоянию дел. Когда я начал заниматься этой проблемой, меня насторожил вопрос: каким образом в Российской Федерации показатели официальной статистики значительно лучше, чем, например, в Германии, Франции или Великобритании? Ответ очевиден: по той простой причине (в чем мы все отдаем себе отчет), что качество рабочих мест в Германии, Великобритании, Франции намного выше, чем у нас, потому что структура занятости, а именно численность занятых в благоприятных условиях труда, в западных странах ниже, чем в России.

В отличие от Германии, Франции и Англии, у нас большое количество занятых в добывающей отрасли, где условия труда являются критическими. Например, человек, который работает на нефтяной вышке, подвергается экстремальным воздействиям температуры — от -40 до 40 °С. Вы, наверное, обращали внимание, что у сотрудников ГИБДД, которые стоят на улице, щеки красные. Так вот на самом деле этот красивый румянец — проявление профессионального заболевания — варикозного расширения вен, которое вызывает в итоге омертвление кожи, что может привести даже к раковому заболеванию. Как выясняется, взаимодействие человека с производственной средой — дело непростое, и мы должны понимать, где, кто и с какими проблемами сталкивается.

Так вот, размышляя над западной благостной картиной и понимая, что жизнь устроена как-то по-другому, мы начали задавать себе вопрос: так ли у них все хорошо, и пришли к неутешительному выводу, что, наверное, не так. Хотя бы потому, что по статистике количество несчастных случаев на производстве в Германии в 14 раз выше (на тысячу человек), чем у нас. Это при их-то пунктуальности, требовательности к соблюдению закона и тех современных технологических процессах, которые используются на предприятиях нашего недалекого соседа по Европе. Мы приходим к выводу, что статистика, фиксирующая незначительное количество отдельных случаев, профессиональных заболеваний, несчастных случаев на производстве, когда дело заканчивается не столь фатальным влиянием на здоровье человека, не отражает реальных условий. Почему? Никто не ставит себе задачу что-то такое там подкрутить, подрисовать, пустить пыль в глаза. Я думаю, что, наверное, пытливый ум не будет страдать сомнениями, подозрениями, что это некая намеренная ситуация. Размышления на эту тему приводят к выводу, что, наверное, вся система охраны труда, которая дает такую благостную картинку, устроена неправильно и показатели отражают ее неразвитое состояние.

И в дальнейшем такая простая мысль, гипотеза была подтверждена очень подробным исследованием всей системы нормативных актов, которые у нас существовали за советский период времени и в некотором смысле, нося переходный характер, сохраняются в современной практической деятельности. В чем заключались принципиальные положения системы охраны труда в централизованной плановой экономике Советского Союза? Прежде всего: никто не ставил перед

собой задачу народосбережения, потому что Советский Союз, кроме России, включал еще 14 республик и за счет высокой рождаемости в среднеазиатских и закавказских республиках по темпам роста в принципе имел позитивную тенденцию. Хотя на территории Российской Федерации демографический спад начался уже в начале 1980-х годов, именно тогда правительство обратило внимание на необходимость проведения экстренных мер. Именно в 1985–1986 годах впервые появляется практика оплаты послеродового отпуска до полутора лет, когда женщине была предоставлена возможность сидеть с ребенком и получать пособие. И в законодательстве закрепили право женщине находиться в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Все это было сделано для того, чтобы каким-то образом поддержать на территории России демографическую мотивацию населения.

Но, тем не менее, ситуация осталась неизменной именно по той причине, что все остальные факторы, которые влияли на продолжительность жизни, сохранение населения, оставались прежними, не подвергались каким-либо изменениям, в частности охрана труда. Еще раз подчеркну, ее задача не заключалась в том, чтобы выявить реальные проблемы, потому что государство было работодателем, и искать у себя проблемы было не совсем корректно. Существовал некий конфликт интересов, то есть работодатель не хотел выявлять проблемы, чтобы заявить о них и с ними бороться, потому что у него, как правило, проблем не было, за исключением одной — маленькой прибыли, которую он стремился увеличить. Государство, не заинтересованное в выявлении реальных проблем, строило систему охраны труда на принципе компенсационной модели. Это означает следующее. Первый аспект: конечно, работодатель не может отказаться вообще от каких-либо мероприятий, связанных с защитой жизни и здоровья человека, но, тем не менее, он старается сосредоточиться только на самом необходимом: например, инструкциях о том, как закреплять страховочный пояс, как надевать каску. Второй аспект: работодатель обязан был при необходимости предоставить работнику дополнительный отдых, компенсацию за работу в неблагоприятных условиях труда либо досрочную пенсию.

Причем, обратите внимание, как мотивировали человека такие положения концепции охраны труда и защиты работающего человека, применявшиеся в Советском Союзе, как доплаты к заработной плате, дополнительный отпуск или досрочная пенсия. Представьте себе два

рабочих места: на одном все хорошо, на другом все плохо. На хорошем месте вы получите доплату 20 рублей, а на плохом — 100 рублей. На хорошем рабочем месте у вас отпуск будет (как это было в Советском Союзе до 1980 г.) 14 дней, а на плохом вы получите дополнительный отпуск еще 10 дней, то есть всего 24 дня. При хороших условиях труда на пенсию уйдете в 60 лет, если мужчина, и в 55 лет, если женщина; при плохих условиях мужчина уйдет на пенсию в 55 лет, женщина — в 50. Куда вас повлечет ваше материальное сознание? Наверное, туда, где платят больше. К сожалению, такая система вынуждала человека приходиться работать в места с неблагоприятными условиями труда, потому что он понимал, то, что вокруг все плохо, лично ему как экономическому индивидууму выгодно (он получает определенные преференции). Формировалось совершенно иное, вообще несвойственное для западного обывателя поведение — чем хуже, тем лучше. Но это была сознательная политика государства, которое таким образом пыталось привлечь на неблагоприятные условия труда, не занимаясь изменением ситуации. У работников фактически покупали согласие на повышенный риск — и для жизни, и для здоровья.

Естественно, такой подход действовал длительный период времени и формировал определенное отношение человека к самому себе. Этот подход и по сей день сказывается. И основной конфликт, который возникает в вашем желании что-то изменить, — это то, что вы натываетесь на иную поведенческую мотивацию тех, ради кого вы затеваете эти благие изменения. Представьте себе, вы входите в аудиторию шахтеров и говорите: «Господа шахтеры, вы вчера получали доплаты. А сегодня я буду бороться не за ваши доплаты, а за хорошие условия на рабочем месте. Вам будет хорошо, вы не будете болеть, ваши семьи вас будут видеть живыми и здоровыми». Какая последует реакция? Абсолютная неприемлемость, непонимание той задачи, которую вы ставите: «А как же наши доплаты, отпуска?» И если вы последовательно не начнете разбираться, что вам делать в этой ситуации, каким образом воплотить свою идею, где найти сторонников продвижения этой идеологии, то вы, скорее всего, потерпите неудачу. Я, как конфликтолог, ставлю перед вами такую задачу: что нужно сделать для того, чтобы обосновать правильность ваших желаний и умозаключений; как найти социальную среду для перехода от компенсационной модели к другой, которая бы позволила предотвратить развитие этих негативных событий? Это сложная проблема, требующая длительного поиска решения.

Итак, мы с вами описали те проблемы, которые существуют, и дали теоретическое наименование термину того состояния охраны труда, которое было присуще ранее и сейчас сохраняется, — это компенсационная модель охраны труда. Она исходит из предположения, что изменить технологические процессы нельзя, они будут существовать достаточно длительный период времени, поэтому по причине того, что вредные факторы будут воздействовать на человека, необходимо создавать систему, которая бы компенсировала на 100 % или менее это вредное воздействие окружающей среды на работника. Система компенсаций, которая предусмотрена в нашем трудовом законодательстве, сводится к очень простому набору. Первое: компенсация в виде денежного поощрения, то есть человеку платят за риск. Предполагается, что дополнительная плата позволит ему, приобретая большее количество товаров и услуг, каким-то образом восполнить свое утраченное здоровье. Второе: защита здоровья человека от вредного воздействия путем сокращения времени его пребывания в неблагоприятной среде. Третье: дополнительный отпуск, по той же причине. Технологические методы, которые применяются в системе охраны труда, касаются вопросов применения средств индивидуальной или коллективной защиты. Вот, собственно, и весь ограниченный набор мероприятий, которые по сегодняшнему законодательству в обязательном порядке должны применяться на каждом предприятии.

Как видно, в Трудовом кодексе РФ вроде бы закреплено право человека на безопасный труд, но в то же время наше законодательство не содержит экономической составляющей, которая стимулировала бы работодателей к улучшению условий труда. А в отношении работника, как я уже сказал, действует некий компенсационный набор мер, который побуждает его трудиться в неблагоприятных условиях. И применяется он с той или иной степенью успешности. Но почему тогда возникают ситуации гибели людей на шахтах, на других производствах, профессиональные заболевания? Я уже попытался объяснить эту логику рассуждения, что, видно, система не заинтересована в выявлении этих проблем, она себе такую цель не ставит из-за существования конфликта. Тот, кто создает проблему, не заинтересован ее выявлять, потому что он должен потом нести дополнительную нагрузку, расплачиваться за это. Этот внутренний конфликт определяет роль и место государства, которое прекрасно понимает, что работодатель, каким бы хорошим он ни был (даже если он реализует и через

СМИ показывает какие-то гуманитарные программы помощи детям, старикам и т. д.), тем не менее по сути никаких дополнительных расходов на сохранение жизни и здоровья работающего человека нести не хочет. И за это его осуждать бесполезно, потому что это логическое проявление его экономической сути. Но тогда нужно создавать систему, которая позволяла бы выявлять эти риски и с помощью статистики показывать реальное положение дел в охране труда.

Так вот, возвращаясь к советской системе: поскольку государство — совокупный предприниматель, владеющий заводами, парходами и всем остальным, оно не заинтересовано показывать себя в плохом ракурсе и, как производитель, платить за этот риск. Самое необходимое оно делает, а сверх того — нет. Я знаю, что перед вами с лекцией выступала Наталья Викторовна Жарова — специалист в области занятости, и она рассказывала, что в тот период времени была определенная парадигма рынка труда — это всеобщая занятость. Поэтому государство было заинтересовано, чтобы человек выходил на пенсию как можно позже и его трудовой стаж длился как можно дольше, поскольку вообще концепция расходования рабочей силы в советский период была экстенсивная. Принцип всеобщей занятости предполагал, что независимо от экономического эффекта у нас все должны быть заняты. А это тоже накладывало свой отпечаток на состояние дел в охране труда, ее идеологию, и вся система, которая могла бы выявить негативное влияние производства на человека, не была заинтересована отражать реальное положение дел.

Например, работник получил профессиональное заболевание. Система выявления профессионального заболевания была устроена так, что человек должен был пройти медико-социальную экспертизу в специальной комиссии (МСЭК), которая потом рассматривала, имеет он право на получение пособия по инвалидности или нет. Задача МСЭК заключалась в том, чтобы разными способами доказать, что он сам виноват в том, что не сберег свое здоровье. И этот конфликт, возникший из-за действия принципа всеобщей занятости и нежелания работодателя признавать себя виновным в создании неблагоприятных условий труда, привел к тому, что система здравоохранения, связанная с выявлением профессиональных рисков, была построена по принципу экспертизы. То есть она применялась для оценки такого состояния здоровья человека, когда он, скажем так, уже не может быть не признан инвалидом. Как видно, и в системе оценки здоровья работника

действовал принцип компенсации: когда мы поймем, что не признать тебя больным не можем, тогда мы будем тебе платить компенсации в виде дополнительной пенсии или каких-то страховых платежей по несчастному случаю и профессиональному заболеванию.

Естественно, если эта логика будет перенесена в рыночную экономику, мы с вами ничего, кроме растущей смертности на производстве, скрытых профессиональных заболеваний, не увидим. И тогда, что бы мы ни делали для стимулирования молодых мам и пап к повышению рождаемости, факторы производства нашу работу будут сводить на нет, и те ресурсы, которые мы затрачиваем в этой области, будут выхлопом, а не положительным результатом. Здесь все сложно взаимосвязано: демографическая политика и охрана труда, система социальных выплат матерям и семьям и охрана труда. Система трудовых отношений столь плотно переплетена с социальной политикой, что, анализируя ее, надо понимать, где эти взаимосвязи возникают и каким будет тот результат, которого вы пытаетесь добиться, — положительным или отрицательным. Поэтому всякий раз, когда вы приступаете к анализу проблемы в трудовом коллективе, проблемы, связанной с какой-либо стратегией на уровне компании или с политикой уже на государственном уровне, то должны понимать следствие своих действий: какие вопросы еще могут возникнуть вследствие вашего планирования и перечня мероприятий? Это необходимо для того, чтобы не получалось косвенного негативного эффекта.

Так вот, анализируя систему охраны труда, мы с вами столкнулись с различного рода направлениями социальной политики. Итак, что нам делать, чтобы решить проблему создания качественной производственной среды, с одной стороны, и обеспечения охраны здоровья работающего населения — с другой? Прежде всего мы должны понять, как управлять системой охраны труда и как она должна быть устроена, с тем чтобы позволить нам выявлять проблемы. В первую очередь надо подумать о том, что компенсационная модель неправильная по своей сути, потому что фиксирует уже случившиеся события, и мероприятия, которые она предлагает провести, ограничены очень небольшим перечнем инструментов. И самое главное: эти инструменты не предотвращают ухудшение ситуации. Поэтому в основу системы охраны труда нужно положить вообще другую концепцию, идею, увязав ее с более высокими системами целеполагания. А самая главная цель для Российской Федерации на современном этапе, как я уже ска-

зал, — это народосбережение, а демографическая задача — сокращение смертности и рост рождаемости. Так вот, охрана труда должна сделать свой вклад в сокращение смертности.

Для того чтобы понимать, что дальше делать и чем заниматься, нам надо решить: по-прежнему компенсировать риски или предотвращать их? Вот это самый главный вывод. То есть вся система должна работать на предупреждение рисков. Почему? Во-первых, предупредить риск всегда дешевле, потому что потом у вас не будет прямых расходов на возмещение ущерба, связанного со смертью или потерей здоровья работника. Во-вторых, вы не делаете косвенных отрицательных воздействий на другие общественные процессы, о которых вы можете и не знать. Так вот, нужно перейти к другой системе — системе предотвращения. А что мы будем предотвращать?

— *Несчастные случаи.* (реплика из зала)

— Не только, поскольку несчастные случаи — это риск, который возникает по разным причинам: неблагоприятные условия труда, несобранность управленца, допустившего какие-то просчеты, технологические явления, то есть масса специфических факторов, которые могут быть различными на разных предприятиях. Теперь понятно, что нам нужно заниматься предотвращением профессиональных рисков и управлением ими, для чего должна появиться некая концепция, позволяющая увидеть эту систему иным образом. Как управлять этой системой? Для того чтобы система предотвращения, управления рисками заработала, какой первый блок нужно сформировать?

— *Законодательство.* (реплика из зала)

— Подождите, в законодательство пока не пойдем, будем думать на уровне отдельного предприятия. Представьте себе: вы все — бизнесмены, и вы решили с сегодняшнего дня заняться предупреждением рисков, потому что вам это слишком дорого обходится — и в имиджевом плане, и с точки зрения экономики, и в смысле взаимодействия с коллективом, если растет напряженность. Например, вы просите людей спуститься в шахту, а они говорят: «Нет, не пойдем. Слишком опасно, и платите мало». Какой у вас выход? Только один — еще больше заплатить. Поэтому на первом этапе надо понять, где опасность,

и в чем она выражается. То есть для того чтобы управлять рисками, надо понимать, что это за риски? На втором этапе ваша задача — определить, какой нужен инструмент для управления рисками. Существует такая система, как аттестация рабочих мест: это когда специалист-аудитор приходит на предприятие и начинает разбираться, как там все устроено. И он, фактически как сапер, при помощи инструментов замеряет вредные факторы на производстве, смотрит, как организована логистика производственных процессов, изучает психотипы людей, которые заняты на рабочих местах, анализирует эффективность применяемой политики в области охраны труда и в конечном счете делает свое заключение.

Приведу пример из своей практики. Однажды мне показывали очень хорошее производство, причем пытались продемонстрировать как раз достижения в области охраны труда — это стеклолитейный завод. И действительно было на что посмотреть. Но, пытаясь бороться с вредным воздействием паров, прятать электролизные процессы в бункеры, руководство не обратило внимания на такие простейшие вещи, как, например, лестница — переход через стан. Лестница естественным образом нагревалась от стана, где прокатывалось стекло, и когда человек поднимался по ней, он пытался держаться за поручни, а они горячие. Можно себе представить чисто рефлекторную ситуацию: когда вы хватаетесь за поручень, который оказывается горячее, чем вы рассчитываете, вы его отпускаете, и происходит падение. Элементарный анализ специалиста: от работодателя требуется покрасить поручень в какой-то специальный цвет, с тем чтобы привлечь внимание человека и заставить его сосредоточиться на моменте «хватания» за поручень.

Еще раз подчеркну, что должна быть система аудита, которая позволяла бы выявить эти производственные факторы и риски. Тогда возникает вопрос: кто должен проводить аудит, и можно ли доверить эту деятельность работодателю? Нельзя, потому что у него внутренний конфликт, и он заинтересован минимизировать свои расходы. И любое выявление профессионального риска означает, что работодатель должен серьезно задуматься, что ему с этим делать. А когда он ничего не знает, то и совесть его спокойна. Поэтому нам необходимо подумать о том, что система проверки должна существовать как независимый инструмент. Тогда государство должно в нормативном плане позаботиться о том, чтобы специалисты, которые занимаются аттестацией

рабочего места, то есть аудитом состояния охраны труда, как минимум были компетентны и независимы от этого работодателя.

Еще один немаловажный аспект, который необходимо ввести на предприятии, — периодический медицинский осмотр. Хорошо, пришел аудитор, посмотрел на состояние рабочих мест, нарисовал некую карту деятельности работодателя, но человек уже до этого момента работал на предприятии. Как мы можем выявить проблемы, которые он уже создал, с тем чтобы дальше пытаться их предотвратить? Наверное, оценить состояние работника. Когда вас посылают на осмотры, надо к этому относиться лояльно, потому что это как раз и есть система предотвращения рисков. И вообще в логике и менталитете западного обывателя закреплено отношение к своему здоровью как к капиталу. Потому что, если человек не бережет здоровье, то будет вынужден через какое-то время задуматься о том, что значительная часть его бюджета тратится на расходы по медицине, что он некоторое время отсутствует на рабочем месте, в связи с чем становится не очень интересен работодателю. В итоге начальник начинает задумываться о том, чтобы освободиться от такого работника и нанять другого. И еще много других вещей возникает в связи с тем, что человек болен.

Если вы путешествовали по странам Европы, то, наверное, обращали внимание на отсутствие курильщиков в общественных местах. Это просто их понимание того, что человек, живя длительный период времени, должен максимально сократить свои расходы в будущем, когда выйдет из трудоспособного возраста. Самое главное, если его трудоспособный возраст сократится, он не сможет накопить на пенсионное обеспечение. Так вот, нам надо строить систему из двух блоков: первый — управление профессиональными рисками, второй — оценка состояния здоровья человека. Эти два компонента — аудит рабочего места и аудит фактического состояния здоровья человека — нам дают полную картину, как обстоит дело с охраной труда на конкретном предприятии, какой вклад в борьбу с болезнями или прогнозируемой смертностью оно делает. Это крайне существенный, даже революционный шаг, потому что, как только у вас эти инструменты заработают, вы сможете сделать третий шаг от системы компенсации к системе управления рисками — фактически ввести взыскание штрафов с тех, кто формирует для государства риски потери населения или ухудшения его здоровья. Потому что и аудит рабочего места, и аудит состояния

здоровья — это объективные оценки, не зависящие от воли предприятия и определяющие в конкретный период времени его вклад — либо в улучшение ситуации с населением, либо в ухудшение.

Казалось бы, это такие простые, практические вещи, лежащие на поверхности, так почему же все это не работает? А потому, что государству, экономика которого основана на концепции всеобщей занятости, не занимающейся вопросами народосбережения, это абсолютно неинтересно. А государство, которое ставит иные задачи, вынуждено думать об этом. И в этом случае понятие компенсации приобретает совершенно другое значение. Уходя от компенсаций, вы не платите работнику за риск, а по объективным оценкам заставляете работодателей оплачивать эти риски как государству, так и работнику. Чем хуже ситуация на производстве, тем будет выше уровень его экономических расходов. Поэтому, вводя экономический мотив, вы начинаете играть на главном целеполагании работодателя, а именно — максимальной прибыли. А максимальная прибыль должна быть при минимальных расходах. Поэтому, занимаясь здоровьем человека, ты будешь получать максимальную прибыль, и наоборот — не занимаясь, будешь иметь большие расходы.

Далее нужен четвертый блок. Если вы построили идеальную схему, тем не менее вы не застрахованы от ситуации, что, например, независимый аудитор или даже медицинское учреждение не войдут в сговор с работодателем, не вступят в коррупционную связь. Чтобы этого не случилось, вам все равно, как в любой системе, нужен блок управления или контроля. Вот таким блоком являются два вида государственного надзора — это Федеральная служба по труду и занятости (Роструд) и Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор). Кстати, в этом Университете с лекцией выступал заместитель руководителя Роструда — Андрей Владимирович Селиванов. А Роспотребнадзор возглавляет Геннадий Григорьевич Онищенко. Задача Роспотребнадзора, помимо хождения по рынкам и выявления степени несвежести рыбы или курицы, еще состоит в оценке вредного воздействия на человека.

При переходе от системы следования за ситуацией — компенсационной модели к системе управления профессиональными рисками — нам необходимо на сегодняшний день принять законопроект, закладывающий методологию оценки управления профессиональны-

ми рисками в системе охраны труда. То есть это в первую очередь изменение Трудового кодекса, ратификация Конвенции МОТ «О политике в области занятости» и решение двух более сложных задач — это внедрение методологии оценки и управления профессиональными рисками в систему охраны труда (методология разработана, но внедрить ее — большой труд); принятие законопроектов, касающихся контроля, ужесточения ответственности. Российская Федерация в решении этих задач следует в общем русле, в общем тренде с коллегами из Европейского Союза.

Та система, о которой я вам рассказал вкратце, не углубляясь в более серьезные подробности и не говоря о других технологических проблемах, возникающих в связи с ее разработкой и применением, основной вопрос видит в том, как продать эту идею тем, ради кого мы ее затеяли, а именно — работникам. Здесь интересен такой вопрос: есть ли у нас перспектива успеха в переговорном процессе с таким сложным коллективом, как, например, шахтеры? Я поясню, почему именно с них начал, потому что законодательство, которое сейчас существует, предусматривает максимальные компенсации именно для этой категории работников. Например, шахтеры, добывающие уголь на Крайнем Севере, работают в ужасных условиях, особенно после реструктуризации, когда их стали возить за 40 км от города. Мало того, что холодно — северный регион, еще и прожиточный минимум достаточно высокий и условия труда плохие. Естественно, это в советское время привело к тому, что коллектив шахт «Воркута-уголь» был инициатором перекрытия дорог, походов к Белому дому в период правления нашего первого президента. Именно тогда система компенсаций расцвела пышным цветом, когда к обязательствам работодателя добавился пункт о дополнительном отпуске. Так вот, шахтер, который в Воркуте спустится в шахту и проработает 6-часовой рабочий день, будет иметь право на отпуск, который в суммарном исчислении составит 112 дней. Можете себе представить, как это влияет на работодателя? Почти 1/3 года — это сплошной отпуск, который не включает праздничные дни. Так вот, с такой экономикой далеко не уедешь. Но бесполезно пытаться объяснить работнику то, что вы хотите в целях создания здорового образа жизни и сохранения его жизни и здоровья лишить его этой радости.

Я хотел на этом сосредоточить ваше внимание, поскольку это крайне важно для вашей будущей специальности. Занимаясь этим конфликтом,

вы должны понимать, что в любой конфликтной ситуации есть часть коллектива, которая ни о чем не хочет с вами разговаривать. Это достаточно серьезная проблема, так как вы предлагаете выбор между сиюминутной выгодой и будущей выгодой. Человек в любом случае в большей степени ориентирован на сиюминутную выгоду, потому что понятие здоровья — это абстрактная ситуация. Я как-то общался на тему охраны труда с известным олигархом Михаилом Прохоровым, который спровоцировал в прошлом году ее обсуждение: сколько часов в день должен трудиться человек у нас в стране — 8, 10 или сколько пожелает работодатель. Итак, мы с ним беседовали по поводу вопросов охраны труда, он мне рассказал, что когда был генеральным директором «Норильского никеля», пытался побороться за здоровье литейщиков. Поставил новое оборудование с вытяжкой, которое обеспечивало обнуление допустимых норм по газу, который выделяется в результате литевых процессов. Через день инженер по технике безопасности докладывает, что оборудование не работает. Пошли специалисты по устранению неполадок, отремонтировали, включили оборудование. Опять докладывают: не работает. Стали разбираться: где-то отвертку найдут, где-то гаечку и т. д.

Предприниматель понял, что реально возник конфликт, и надо налаживать переговорный процесс. Он увидел, что его желание улучшить будущее состояние здоровья тех людей, которые работают на конкретном месте, и одновременно сократить расходы, связанные с выплатами, потому что он уже потратился, ни к чему не привело. Коллектив его не понял, он пришел поговорить с работниками, и, видимо, лидер сказал, что они дышали, дышат и будут дышать. Главный вывод такой: попытка объяснить им правильное решение закончилась очень утилитарными размышлениями: «вы мне предлагаете будущие выгоды, а я живу сегодняшним днем и до будущего могу не дожить, поэтому хочу сосредоточиться на получении сиюминутной выгоды».

Так вот, вы должны понимать, что в переговорном процессе попытка обратиться к отдельному индивиду, гражданам, части коллектива с предложением посмотреть в светлое будущее абсолютно бесперспективна — вы никогда не сможете с ними договориться. Потому что в переговорном процессе будущее воспринимается крайне туманно, и, как правило, исходя из той ментальности, которая сложилась как у работников, так и у работодателей, — друг другу не верят. И в этом смысле любая реформа, которую затевает Правительство РФ для того,

чтобы в будущем как раз отрегулировать ту или иную проблему, изначально будет вызывать сопротивление общества. Какой выход? Вы, как конфликтологи, должны искать конфликт интересов в той среде, с которой работаете. Вы должны найти противоречие, которое вам позволит в процессе внедрения новшества опереться на тех, кто его должным образом воспринимает. Безусловно, когда вы предоставляете льготы, они разные — свои для каждой категории. И вам надо найти тех, кто проигрывает в том случае, когда им предоставляется дополнительный отпуск или доплаты к заработной плате.

Первое, что вы должны сделать в рамках переговорного процесса, — определить, кто может быть вашей социальной опорой. Второе: вы должны разделить коллектив, с которым ведете работу, на две части — лица, которые работают длительный период времени и не мыслят себя в этой ситуации, и лица, которые только вошли в систему. Те, кто долго находится в системе, условно говоря, — половину своего стажа, им бесполезно об этом говорить. Те, кто вошел в систему, менее болезненно переживают ее изменения. Это означает следующее: в ваших действиях должна четко прослеживаться схема. Для тех, кто абсолютно не приемлет вашу идеологию, должен быть введен переходный период, вы должны дать им закончить свою работу по понятным им правилам. Но для всех тех, кто вошел в систему после того момента, когда вы начали некую новацию, должны быть выстроены совершенно другие правила. Кстати, эта идеология в максимальной степени комфортно работает при принятии любого законодательного акта. Если вы переходный период предусматриваете, то, скорее всего, социального сопротивления не встретите.

Третье, что вы должны обязательно сделать в переговорном процессе, разрешая этот конфликт, — найти такие формы компенсаций, которые не в будущем будут предоставлены данным людям, а сегодня. То есть, если вы, например, платили компенсации за особые условия труда, то должны, оставив сумму средств, которую вы предлагали раньше, выплачивать их за стаж. Тогда человек, отказываясь от той идеологии, с которой вы боретесь, и от тех механизмов, которые применялись раньше, фактически перейдет в ваш стан сторонников.

Вот три стандартных шага, которые вы в своей голове всегда должны прокручивать, когда осуществляете взаимодействие с большими или не очень большими коллективами. Я хочу проиллюстрировать

этот опыт следующим образом: с профсоюзами шахтеров договориться невозможно, зато можно договориться, например, с представителями лесного хозяйства, поскольку они по счастливой случайности не имели таких преференций. Когда вы сталкиваетесь две позиции, вы каждый раз имеете возможность опереться на то плечо, которое вас будет поддерживать.

Итак, сегодня мы с вами рассуждали о достаточно сложной системе охраны труда, и я попытался вам вкратце дать понимание того, что сейчас делает Правительство Российской Федерации, занимаясь реформами охраны труда. Одновременно на этом примере показал, как должен строить свою работу конфликтолог, занимаясь какими-то социальными правоведческими процессами на уровне предприятия или управляя более высоким уровнем общественных отношений.

Представление автора. А. В. Селиванов

У нас в гостях заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости, человек с невероятно интересной биографией, в которой сочетается активная профессиональная, социальная и общественно-политическая деятельность. У него есть хобби, которое стало важным аспектом профессиональной деятельности.

Андрей Владимирович Селиванов родился в 1967 году в городе Карпинске Свердловской области. Окончил Уральскую государственную юридическую академию, получил специальность юриста. Срочную службу проходил в Западной группе советских войск в Германии. После демобилизации начал активно работать в ВЛКСМ, был секретарем комсомольской организации леспромпхоза, затем работал на выборных должностях на ряде других предприятий. При этом он всегда интересовался социальными проблемами.

В качестве журналиста Андрей Владимирович работал корреспондентом, потом заведующим отделом в газете «Заря Урала» в городе Краснотурьинске Свердловской области. Активная жизненная позиция логично привела к тому, что он был избран депутатом городского совета Краснотурьинска — председателем Комиссии горсовета по делам молодежи, а затем стал председателем Комитета по делам молодежи администрации города Краснотурьинск.

В 1993, 1995, 1999 годах Андрей Владимирович Селиванов избирался депутатом Государственной Думы РФ, работал заместителем председателя Комитета по делам женщин и молодежи, заместителем председателя и затем председателем Комитета по труду и социальной политике. С 2004 года Андрей Владимирович — заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости — заместитель главного государственного инспектора труда Российской Федерации. Действительный государственный советник Российской Федерации 3-го класса.

Вся жизнь Андрея Владимировича связана с шахматами. Сегодня это не только увлечение, но и большой раздел его общественной работы. Он десятикратный чемпион мира по шахматной композиции. Автор более

550 задач и этюдов, большинство из которых отмечены призами и отличиями на международных конкурсах. С апреля 1997 года — президент, с апреля 2003 года — почетный президент Российской шахматной федерации, с сентября 1997 года — вице-президент FIDE (международной шахматной федерации). Внесен в Золотую книгу FIDE. Международный арбитр, заслуженный работник физической культуры РФ. За большой вклад в укрепление российской государственности Андрей Селиванов награжден Медалью ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени. Почетный гражданин Серовского района Свердловской области.

Наш гость женат, воспитывает трех дочерей.

Г. М. Бирженюк,
*декан факультета конфликтологии,
заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП,
доктор культурологии, профессор*

А. В. Селиванов,

*заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости
Министерства здравоохранения и социального развития РФ*

СИТУАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ¹

Мне очень приятно находиться здесь, в том числе и потому, что на вашем факультете готовят специалистов по урегулированию конфликтов. Надеюсь, что вы посвятите свою профессиональную жизнь практической работе — разрешению трудовых споров. Я расскажу о работе нашего ведомства, о проблемах, которыми мы занимаемся, и которые вызывают неизменный интерес всех работников и работодателей.

В компетенцию Федеральной службы по труду и занятости входят вопросы трудовых отношений и занятости населения. Когда службу создали (в 2004 году), во всех субъектах Российской Федерации были наши территориальные органы как по линии занятости, так и по линии трудового надзора. Одна структура — органы службы занятости населения — занималась проблемами трудоустройства, оказывала содействие людям при поиске работы; другая — государственные инспекции труда — осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Лозунг Гострудинспекции: «Мы работаем для тех, кто работает». Тем самым подчеркивалось, что служба занятости предназначена, прежде всего, для тех, кто пока не работает или ищет работу.

Однако времена меняются. С 2007 года большинство полномочий в области содействия занятости населения переданы в субъекты Российской Федерации и сейчас Роструд осуществляет надзор и контроль за тем, как в территориях реализуется государственная политика занятости населения. А государственный надзор за соблюдением трудового законодательства как был, так и остался в нашем ведении.

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 29 января 2011 года.

Государственная инспекция труда — это тот орган, который призван защищать трудовые права граждан путем проведения проверок — выездных и документарных, плановых и внеплановых, а также проведения информационной и консультационной работы по вопросам трудового законодательства. Структура Роструда включает 82 государственные инспекции труда во всех субъектах Российской Федерации, которые осуществляют надзор за соблюдением трудового законодательства и порядка расследований несчастных случаев на производстве, рассматривают дела об административных правонарушениях, информируют и консультируют работников и работодателей. Кроме этого, в ведении инспекции находятся вопросы, связанные с социальным партнерством, касающиеся урегулирования коллективных трудовых споров. Вы знаете, что бывают как индивидуальные трудовые споры (конкретного работника с работодателем), так и коллективные.

Надзор за соблюдением трудового законодательства — идея достаточно давняя. Еще в начале XIX века, в 1803 году, когда в Европе началась индустриализация, в Великобритании были созданы первые добровольные общества по контролю за условиями труда на производстве. Но уже лет через 30 англичане поняли, что добровольно, на общественных началах, такой контроль осуществлять очень трудно. И тогда впервые были назначены профессиональные работники, выполняющие эти функции, — инспекторы. В 1833 году их насчитывалось всего 4 человека. Они следили за тем, какие условия труда создаются на фабриках, мануфактурах — везде, где есть производство. Далее процесс становления инспекции труда начался в других странах — Франции, Германии. В 1904 году впервые была принята на работу женщина-инспектор — немка, госпожа фон Рихтхофен. Когда я пришел работать в Роструд, то одной из первых книг по специальности, с которой я познакомился, была «Инспекция труда. Введение в профессию», написанная господином фон Рихтхофеном. Оказалось, что он сын той женщины. Впоследствии мне удалось с ним познакомиться. Очень интересный, приятный человек, хорошо знающий специфику нашей работы.

В 1919 году на Первой Международной конференции труда было принято решение о создании профессиональных инспекций труда во всех странах, которые входили в Международную организацию труда. После Второй мировой войны, в 1947 году, на конференции МОТ была принята Конвенция об инспекции труда в промышленности и торговле,

обязательная для всех стран-участниц. Позднее Советский Союз, а затем Россия также ратифицировали эту конвенцию. В 1969 году была ратифицирована еще одна конвенция — Об инспекции труда в сельском хозяйстве. Эти конвенции заложили основу работы инспекторов как уполномоченных на проведение проверок с целью соблюдения трудового законодательства на предприятиях и в организациях.

В России Государственная инспекция труда была создана в 1994 году по Указу Президента РФ Бориса Николаевича Ельцина. Основой Государственной инспекции стали технические инспекторы профсоюзов. В принципе, профсоюзы всегда осуществляли надзор за тем, как соблюдаются условия труда. В настоящее время полномочия по осуществлению функций по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в структуре федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации возложены на Федеральную службу по труду и занятости (Роструд). В соответствии с Положением о Федеральной службе по труду и занятости Роструд осуществляет возложенные на него полномочия непосредственно и через свои территориальные органы, уполномоченные на осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права — государственные инспекции труда в субъектах Российской Федерации, образуя вместе с ними единую централизованную систему — федеральную инспекцию труда.

Одним из важнейших направлений нашей деятельности является контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы. Своевременность, согласно Трудовому кодексу, — это выплата дважды в месяц в сроки, установленные коллективным договором либо индивидуальным. Полнота означает выплату в полном объеме, предусмотренном тарифной сеткой или трудовым договором. В конце прошлого года были внесены существенные изменения в уголовный кодекс: увеличены штрафы на недобросовестных работодателей, задерживающих или не выплачивающих заработную плату. Если раньше их наказание предусматривалось как Административным, так и Уголовным кодексом в случае невыплаты заработной платы в течение двух и более месяцев и сумма штрафов ограничивалась 30 тыс. рублей, то теперь, исходя из степени вины работодателя, независимо от того, индивидуальный ли это предприниматель или директор крупной фирмы, сумма штрафа

может достигать 50 тыс. руб. Одновременно тот работодатель, который систематически не выплачивает заработную плату, может быть подвергнут дисквалификации.

Численность инспекторов в нашей службе составляет: 1601 инспектор по охране труда и 1251 — по правовым вопросам. Только за прошлый год они провели более 180 тыс. проверок по вопросам соблюдения законодательства о труде и выявили около 1 млн нарушений трудового законодательства. Было дано более 300 тыс. разъяснений и консультаций по вопросам трудового права. 284 должностных лица были дисквалифицированы — это руководители, допустившие повторно нарушения требований трудового законодательства. Было также много случаев административного приостановления деятельности предприятий. Что это за мера? Предположим, человек приходит на работу и видит, что его станок в неисправном состоянии. Он либо приступает к работе, либо сообщает начальнику, что надо устранить неисправность. Если же является инспектор и видит неисправный станок, то он дает предписание приостановить его работу на срок до 5 дней. Затем передает материалы в суд, который может вообще запретить эксплуатацию данного станка. Мы активно применяем такой механизм, чтобы побудить работодателя создавать безопасные условия труда. И наказываем соответственно.

Например, прошлой осенью к нам обратились работники шахт Ростовской области по поводу того, что им не выдается спецодежда. На опасных и вредных производствах положена выдача спецодежды, а на вредных производствах — еще и лечебно-профилактическое питание. Мы провели проверки, и в результате на трех шахтах Ростовской области по нашему решению, а позднее и по решению суда была приостановлена деятельность: одну шахту закрыли на 30 дней, другую — на 60, третью — на 40 дней. В течение трех дней директора этих шахт закупили необходимые средства индивидуальной защиты и обеспечили рабочих. Но нам приходится прибегать к этим мерам в тех случаях, когда работодатель, видимо, не осознает, что он отвечает за создание безопасных условий для работников. Для того чтобы использовать этот инструмент — возможность проведения проверок, мы должны придерживаться определенных норм, прежде всего Федерального закона РФ № 294 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». Когда мы слышим, что свои-

ми многочисленными проверками надзорные органы «кошмарят» бизнес, не дают ему развиваться, то, вероятно, в числе прочих подразумевается гострудинспекция. На самом деле, в нашей работе есть четкие ограничения. Срок проведения плановых проверок не превышает 20 дней, хотя по решению проверяющих этот период может быть увеличен. Периодичность проверок — не чаще, чем один раз в три года. К тому же мы обязаны уведомлять работодателя о проверке не позднее, чем за три дня до ее начала. План проверок составляется и согласовывается с прокуратурой субъекта (эта норма была введена всего 2 года назад). Мы разрабатываем план на очередной период, представляем его в прокуратуру, где перечень предприятий, которые мы хотим проверить, сравнивается с перечнем, представленным другими надзорными органами, чтобы не получилось так, что все эти ведомства будут инспектировать одно и то же предприятие с января по декабрь. Прокуратура корректирует план: какие-то предприятия рекомендует исключить из списка. Таким образом формируется окончательный план, который мы обязаны публиковать на нашем официальном сайте и на сайтах всех государственных инспекций труда, чтобы работодатели знали о том, что им предстоит проверки.

Основная задача работодателя, как я уже говорил, — создание безопасных условий труда. За период с 2001 по 2009 год показатели общего количества несчастных случаев и числа пострадавших на производстве неуклонно снижались, но надо учитывать, что в период кризиса многие предприятия не работали и, соответственно, на них не было несчастных случаев, сократились общие показатели травматизма на предприятиях. Тем не менее, количество пострадавших таково, что с этим необходимо бороться. Министерство здравоохранения и социального развития принимает соответствующие решения, а мы их реализуем. Наша служба не имеет права на законодательную инициативу, но мы вносим определенные предложения, которые прорабатываются в министерстве.

Количество работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-техническим нормам, год от года растет. Опять же, что происходило в период кризиса? Многие предприятия решили экономить на средствах индивидуальной защиты. Они либо перестали их закупать, либо начали приобретать те средства индивидуальной защиты, которые не проходят сертификацию, либо сократили службы охраны труда. Тем самым работа по созданию безопасных условий на производстве

значительно ухудшилась. Поэтому правительство по инициативе Министерства (мы тоже участвовали в этой программе) подготовило программу мер по улучшению охраны труда, целью которой является внедрение системы управления профессиональными рисками.

Что такое профессиональный риск? Это риск потерять здоровье на рабочем месте. Соответственно комплекс мер, которые должны приниматься на предприятиях, направлен на то, чтобы сократить эти риски, не допустить профессиональных заболеваний. Еще одна задача — снижение рисков несчастных случаев на производстве, повышение качества условий труда, сокращение смертности, улучшение здоровья работающего населения. Ежегодно на российских предприятиях много людей гибнет от непроизводственных причин. Например, человек приходит на работу в нетрезвом виде и по неосторожности наносит себе увечье. Или не слушает начальника и начинает работать на станке без соответствующей подготовки (хотя в этом виноват и директор тоже).

Однако более 4,5 тысяч человек ежегодно погибают из-за производственных факторов. Прямые убытки предприятий, на которых плохо организована работа по охране труда и созданию безопасных условий, намного превышают те расходы, которые необходимы для профилактики подобных случаев. Многие предприятия, вместо того чтобы создавать безопасные условия труда, выбирают другую практику. Например, предоставляют увеличенный отпуск, дополнительные выплаты работникам, не изменяя самого производственного процесса и тратя при этом 240 млрд рублей в год на компенсационные выплаты из-за причиненного вреда здоровью. А ведь эту сумму можно было бы направить на создание безопасных условий труда, и при этом значительно сократить общие издержки.

Бывает, что в коллективном договоре предприятия предусматривается такая система оплаты труда, что премиальные и надтарифные выплаты в несколько раз превышают зарплату по основному тарифу, из-за чего возникают социальные конфликты, приводящие к акциям протеста.

За несоблюдение законодательства о труде все чаще применяются административные наказания. В соответствии с этим меняется и сумма штрафов. За прошлый год на работодателей было наложено штрафов на сумму более 535 млн рублей. Для сравнения: в 2004 году — 60 млн. И это притом, что законодательство по штрафам в данный

период не менялось, и только недавно размеры штрафов были увеличены. К сожалению, работодатели часто выплачивают зарплату по так называемой «серой» схеме. Но современные возможности позволяют это выявлять. В регионах при губернаторах создаются специальные комиссии, и предприятия, показывающие низкую заработную плату, подвергаются проверкам. По данным различных социальных фондов видно, что отчисления некоторых предприятий слишком низкие, то есть зарплата на них меньше той, которая законодательно предусмотрена в качестве минимальной.

Минимальный размер оплаты труда у нас варьируется по регионам. Если в целом по России он сегодня составляет 4330 рублей, то в Москве, например, — 10 100 рублей. Это означает, что ни одно предприятие не может платить меньше.

Когда в Россию приезжают иностранные граждане, они получают разрешение на работу по линии Федеральной миграционной службы, а Служба занятости дает заключение, что на данном предприятии может быть задействован тот или иной иностранный работник, потому что в России аналогичного специалиста нет. Этот приехавший работник должен получать зарплату и вообще быть включенным в трудовые отношения согласно трудовому законодательству нашей страны, потому что он работает у нас. Однако мы сплошь и рядом сталкиваемся с тем, что китайским или турецким рабочим не платят зарплату. Они находятся в худшей ситуации, чем российские граждане, которые по крайней мере у себя дома. Иностранцы приезжают сюда именно зарабатывать, так что, оставаясь без зарплаты, они организуют акции протеста, а иногда даже и политические скандалы. Невыплата заработной платы — наиболее часто встречающаяся причина конфликтов на предприятиях.

Одно из направлений деятельности Роструда — вопросы социального партнерства и урегулирования коллективных трудовых споров. То есть мы являемся тем органом, который урегулирует коллективные и трудовые споры, возникающие на предприятиях по самым разным основаниям. Это вопросы порядка заключения коллективного договора, установления размеров заработной платы, компенсационных выплат, режима труда и отдыха. В 2006 году было урегулировано 18 трудовых споров, в 2010-м — 9. Вроде небольшие цифры, но количество участников этих споров было довольно большим — только в прошлом году около 10 тыс. человек.

Основные причины трудовых споров — невыполнение коллективных договоров и соглашений; изменения в условиях труда, в том числе заработной плате; отказ работодателя учитывать мнение выборного представителя работников при принятии локальных нормативно-правовых актов; внесение изменений в коллективные договоры и соглашения. Что при этом происходит на предприятии? Часть работников предъявляют в установленном порядке претензии к работодателю, считая, что вопрос, например, заработной платы в коллективном трудовом договоре не урегулирован. Далее стороны обязаны пойти на некие примирительные процедуры, в рамках которых пытаются договориться. В примирительных процедурах участвуют представители как работников, так и работодателей. К тому же Трудовой кодекс РФ четко регламентирует, каким образом принимаются решения в таких случаях, то есть все можно урегулировать в рамках законодательства. Если от имени трудового коллектива выдвигаются некие условия, то это должно быть принято либо на общем собрании большинством присутствующих, либо на конференции, где две трети делегатов проголосуют «за». Примирительные процедуры осуществляются в ограниченный период, на это дается буквально несколько дней. Если после этого спор не разрешен, то может быть создана специальная комиссия по урегулированию конфликта, которая рассматривает проблему, находит решение, обычно в виде некоего компромисса, и издает соответствующий акт. Если же в рамках работы этой примирительной комиссии компромисс не будет найден, то стороны могут обратиться в орган по труду данного субъекта с просьбой назначить посредника или организовать трудовой арбитраж.

Что такое трудовой арбитраж? Это специалисты, которые не являются работниками данного предприятия, а приглашаются для урегулирования коллективного трудового спора. Трудовых арбитров готовят в каждом субъекте РФ. Наша служба ведет их учет. Сегодня в нашей стране работают 4436 трудовых арбитров. Однако, например, в Северо-Западном федеральном округе их крайне мало: 202 на весь регион. В Санкт-Петербурге всего 7 трудовых арбитров, в Ленинградской области — 6. Каждый из вас, получив образование по специальности «Конфликтология», может стать трудовым арбитром и участвовать в разрешении трудовых споров. Для трудового арбитра, который привлекается к разрешению споров, законом предусмотрены определенные гарантии, в частности сохранение заработной платы по основ-

ному месту работы. Эти специалисты могут быть приглашены сторонами коллективного трудового спора даже из других субъектов РФ. На сайте Федеральной службы по труду и занятости можно увидеть весь список российских трудовых арбитров. Если работодатели и работники заходят в тупик и им нужны трудовые арбитры, то они могут выбрать их только из того перечня, который есть в нашей базе. Решение, которое выработает трудовой арбитр, обязательно для сторон, участвующих в конфликте. Перед тем как обратиться в трудовой арбитраж, обе стороны — представители работников и работодателей — подписываются под тем, что решение трудового арбитра будет выполнено безоговорочно. Без такого письменного обязательства трудовой арбитраж не создается.

В 2010 году мы произвели регистрацию 12 отраслевых соглашений, в том числе для 6 соглашений были продлены сроки действия, в 5 — внесены изменения и дополнения. Всего на федеральном уровне к настоящему времени заключено 58 отраслевых соглашений — в сфере строительства, железнодорожного транспорта и т. д. Я уже говорил о коллективных договорах, которые составляются на уровне предприятий. Отраслевые соглашения заключаются также между объединениями работников и работодателей (то есть между двумя сторонами), но на федеральном уровне. Наша служба является органом, уполномоченным на регистрацию данных соглашений. В них прописываются условия по режиму труда и отдыха, компенсации за вредные условия труда, оплаты сверхурочных; решения, которые необходимы для создания безопасных условий труда, обеспечения средствами индивидуальной защиты и др. Эти условия могут быть транслированы в коллективные договоры. После того как отраслевые соглашения регистрируются, они включаются в реестр всех соглашений. Но прежде мы смотрим, не нарушено ли в соглашениях трудовое законодательство; направляем в другие службы, которые также проверяют: министерство здравоохранения, Ростехнадзор (если это, например, отраслевое соглашение в угольной отрасли) и т. д.

Например, есть очень крупное предприятие «Сургутнефтегаз», которое много лет не входило в отраслевое соглашение по нефтегазовой отрасли. Руководители компании считали, что они могут сами урегулировать любые вопросы. Однако накануне 2008 года это предприятие оказалось на грани остановки. Пришлось вмешаться государству. Представители работников и работодателей были приглашены

в Федеральную службу по труду и занятости, и буквально за несколько дней удалось примирить стороны, принять определенное решение. Такая же история произошла в Кузбассе с предприятиями Евразхолдинга, которые сочли, что могут нарушить отраслевое соглашение.

Одно из важнейших направлений нашей работы, призванное не допускать трудовых споров, — профилактика нарушений трудового законодательства. Вообще в настоящее время во всем мире практика работы государственных инспекций труда как надзорного органа направлена на то, чтобы с применением современных информационных технологий предупреждать нарушения. Работодатель должен знать, что ему необходимо заботиться об условиях труда работников. В крупнейших корпорациях, которые имеют филиалы в разных странах, одним из важнейших требований к менеджерам при очередном повышении по службе является то, какую работу на предыдущем месте он провел для создания безопасных условий труда. Сотрудник никогда не получит новое назначение, если по его вине произошел несчастный случай и кто-то получил хотя бы легкую травму. Поэтому в последние три года мы большое внимание уделяем вопросам информирования и консультирования. Принят Административный регламент по информированию и консультированию работников и работодателей. Регламент устанавливает, в какой срок обратившемуся к нам за консультацией мы должны ее предоставить, в каком порядке проинформировать работников о том или ином законе, который защищает их права, потому что кроме Трудового кодекса есть другие нормативные акты, защищающие работников. Эти требования очень строгие. Количество обращений растет с каждым годом; их пик пришелся на период кризиса 2008–2009 годов.

Федеральная служба по труду и занятости занимается мониторингом публикаций по вопросам трудовых отношений. У нас есть официальный сайт www.rostrud.ru, где можно получить необходимую консультацию. Есть также портал «Работа в России», включающий базу вакансий по всей стране; там можно найти работу и тоже проконсультироваться по вопросам занятости.

Портал был открыт в январе 2009 года. На следующий день после открытия я оказался в Санкт-Петербурге и зашел в интернет-кафе, рядом сидела девушка и что-то искала на портале «Работа в России». Я поинтересовался ее мнением: чем хорош сервис, что можно улучшить? Она рассказала о своих претензиях, сравнила портал с другими

интернет-ресурсами по поиску работы. Пришлось сразу вносить корректировки — мы учитываем замечания пользователей, стараемся усовершенствовать работу портала.

У вас может сложиться впечатление, что в России большинство работодателей недобросовестные. На самом деле у нас много ответственных, серьезных работодателей, которые понимают, что надо вовремя выдавать заработную плату, не допускать конфликтов, своевременно заключать коллективные трудовые договоры, создавать безопасные условия на производстве.

Мы ввели добровольное декларирование условий труда. Что это такое? Государственные инспекции труда в регионах совместно с работодателями и профсоюзами принимают положение о выдаче Сертификата доверия. Данный Сертификат выдается только тем предприятиям, которые заслужили такое право, и освобождает их от плановых проверок Гострудинспекции на 5 лет. Таким образом, мы реализуем призыв Президента РФ «не кошмарить бизнес»: соблюдаете трудовое право, задекларировали это — мы не приходим и не проверяем. Но если происходит несчастный случай, то создается специальная комиссия, куда входят представители нашей службы, и назначается внеплановая проверка. Для таких проверок не требуется согласования с прокуратурой.

К нам поступает много обращений от граждан. Например, человек считает, что директор скрыл несчастный случай, потому что если инспекция получит сведения об инциденте, то работодатель будет наказан. Поэтому администрация требует, чтобы работник признал свою вину в случившемся или написал, что все произошло вне предприятия, — скажем, дома в ванной поскользнулся. Но если работник получает травму и работодатель либо пытается скрыть это, либо утверждает, что пострадавший сам виноват, то мы исходим из того, что любой процесс на предприятии должен быть организован самим директором. Например, в случае инфаркта работодатель говорит, что человек не следил за своим здоровьем. Но мы начинаем анализировать и выясняем, что в цехе не был создан надлежащий температурный режим. Или сотрудник работал дольше положенного — 10 часов вместо 8. Такие случаи считаются связанными с производством, и работодатель будет соответствующим образом наказан.

Для того чтобы наши инспекторы руководствовались определенными принципами в соответствии с гражданским законодательством,

для них был принят специальный этический кодекс, аналогичный Этическому кодексу государственного гражданского служащего РФ.

Теперь коснусь вопросов, связанных с занятостью и безработицей. Я уже говорил о портале «Работа в России». Кроме этого, с 2008 года государство организовало целый ряд новых направлений. Раньше мы помогали только тем, кто обращался в службу занятости, потому что стал безработным или не нашел рабочее место по окончании учебного заведения. То есть оказывали услугу по поиску подходящей работы. Сегодня такие услуги предоставляют центры занятости населения, которые теперь подчиняются не нам, а регионам. Но мы разработали регламенты их деятельности и следим, как они выполняются. Например, в какой временной промежуток должна быть оказана данная услуга, что должен сделать тот или иной работник центра занятости и т. д. Кроме этого, во многих городах и населенных пунктах проводятся ярмарки вакансий, на которых работодатели и соискатели могут найти друг друга.

В период кризиса появились новые формы работы. Государство предусмотрело специальные программы для тех предприятий, которые в кризисный период оказались на грани выживания. Что это за программы? Предприятия, которые в силу экономических обстоятельств не могли обеспечить работой трудовые коллективы и готовы были пойти на массовые сокращения, стали получать помощь, участвуя в программах. Какие это направления? Первое — переподготовка специалистов, которые были на грани увольнения, чтобы они не ушли, а могли повысить квалификацию или получить дополнительную специальность и оказаться полезными предприятию в своем новом качестве. Второе — временные работы. Когда не было спроса на продукцию предприятий, они за счет временных работ стали наводить порядок, благоустраивать территорию, ремонтировать цеха. После этого условия труда в таких цехах становились намного лучше и безопаснее! Программы повышения квалификации и временных работ получили поддержку и активное участие предприятий. Третье направление — создание новых рабочих мест самими безработными. Государство стало выделять средства на то, чтобы люди защищали свои бизнес-проекты и получали деньги на создание рабочих мест. В разных регионах это осуществляется по-разному. Кто-то, например, организовал ферму, стал растить коров. Другие открыли ремонтные мастерские, парикмахерские, деревообрабатывающие цеха. Активность

людей с каждым годом растет, поэтому мы сохранили это направление и на 2011 год. Так что если кто-то из ваших знакомых желает реализовать свой бизнес-проект и получить целевую помощь, объясните ему, что для этого надо сначала зарегистрироваться в качестве безработного, затем защитить бизнес-проект и таким образом добиться права на открытие своего дела за счет средств государства по линии службы занятости.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

— Скажите, пожалуйста, уважаемый Андрей Владимирович, каково влияние миграции на ситуацию на рынке труда? (вопрос из зала)

— Влияние миграции заключается, прежде всего, в обострении конкуренции на рынке труда. Каков порядок привлечения иностранного работника в Россию на законных основаниях? Предположим, администрация предприятия считает, что необходимо привлечь китайских рабочих. Для этого надо до 1 мая текущего года подать заявку на иностранную рабочую силу на следующий год. В этот период государственная инспекция труда проверяет все предприятия, подавшие заявки, на предмет нарушения трудовых прав. И дает заключения. Но сначала предприятие обязано обратиться в службу занятости населения, где, ему, возможно, предложат потенциальных работников из числа соотечественников. И оно должно провести консультации. Если эти кандидаты ему не подходят или необходимых специалистов на учете нет, то надо обратиться за разрешением на привлечение иностранной рабочей силы в Федеральную миграционную службу. Когда разрешение получено, специалисты приезжают на определенный период и выполняют определенные задачи. В ряде отраслей существуют ограничения. Тем не менее конкурентная среда формируется. Но главная проблема в том, что работодателям зачастую выгодно взять тех же китайцев — из соображений экономии. Китайские рабочие согласны на меньшую зарплату, чем российские. Поэтому резкое законодательное повышение минимальной заработной платы с 800 до 4330 рублей стало существенным фактором решения этой проблемы. По нашим данным, этот скачок снизил для работодателя эффект от привлечения иностранных работников: ведь если раньше можно было набрать работников и платить им по 800 рублей в месяц, то теперь приходится

платить не менее 4330 рублей. Тем не менее, есть целые секторы экономики, где, к сожалению, российские граждане работать не хотят. Например, подметать дворы. И тогда эту нишу заполняют иностранные работники. Хорошо еще, если привлечение иностранной рабочей силы происходит в установленном порядке. Но есть и неуправляемая миграция, когда человек приезжает, получает разрешение на работу, но идет работать не туда, куда собирался. Потом Федеральная миграционная служба с большим трудом разыскивает этих работников, потому что нередко за этим кроются более серьезные правонарушения.

К тому же иностранные рабочие часто бывают поводом для конфликтов на национальной почве, сами являются «авторами» правонарушений в России. С этим тоже, к сожалению, приходится сталкиваться.

— *Андрей Владимирович, не могли бы Вы предсказать динамику занятости населения на ближайшее время?* (вопрос из зала)

— Предсказать не могу, но о тенденции скажу. Сегодня у нас официально зарегистрировано около 1,4 млн безработных. Есть оценки Международной организации труда, где «сосчитаны» все безработные — как зарегистрированные в службах занятости, так и неучтенные. Ведь многие просто не идут в центр занятости, считая, что пособие по безработице маленькое, есть ли смысл терять время. По оценкам МОТ, таких безработных можно насчитать 5,5–6 млн человек. В период кризиса эти показатели были выше: в 2008–2009 годах безработица составляла до 2 млн человек. Но в последнее время, по официальным статистическим данным, наблюдается отчетливая тенденция к снижению количества безработных практически во всех субъектах РФ. Как ни странно, нас это настораживает. Мы опасаемся того, что кое-где на местах власти могут жестко регулировать процесс постановки на учет, нарушая права безработных, которые хотят зарегистрироваться. В российской экономике далеко не все столь благополучно, чтобы так резко падал показатель безработицы. Производство еще только восстанавливается. Но в целом снижение безработицы будет продолжаться, хоть и не такими темпами, как в 2010 году. Это мой личный прогноз.

— *Какова вероятность востребованности специалистов-конфликтологов на рынке труда?* (вопрос из зала)

— Очень большая. Количество конфликтов в трудовой сфере (не говоря уже о других) постоянно увеличивается. Особенно растет число индивидуальных трудовых споров, когда работник не знает, как и с чьей помощью он может защитить свои права. Не все граждане знают о существовании и функциях Гострудинспекции, хотя мы реализуем программы информирования, с помощью социальной рекламы стремимся рассказать о нашей работе. Говорим, что при нарушении трудовых прав вы можете обратиться в инспекцию. Тем не менее бывают конфликты, которые, как я уже говорил, можно разрешить только с помощью трудовых арбитров, и я думаю, что в скором будущем трудовой арбитраж станет профессиональной специализацией.

Сегодня разрешение индивидуальных трудовых споров часто происходит в мировом суде. Так вот, чтобы не доводить дело до суда, нужны специалисты в данной сфере, в связи с чем большие перспективы именно у конфликтологов. Поэтому я был рад услышать, что в вашем Университете появилось такое направление. Уверен, что без работы вы не останетесь.

— *Скажите, пожалуйста, каково состояние защиты прав молодежи в сфере труда?* (вопрос из зала)

— В российском трудовом законодательстве есть специальные статьи, защищающие отдельные категории работников — беременных женщин, несовершеннолетних. И мы проводим целевые проверки соблюдения трудовых прав несовершеннолетних на предприятиях. Более того, ежегодно готовим доклад в Международную организацию труда о том, как защищены права несовершеннолетних на производстве в России. К сожалению, картина не очень утешительная. В прошлом году, например, 16 несовершеннолетних погибли на предприятиях. Выясняется, что молодых ребят принимают на работу без соответствующего обучения или инструктажа. Кроме того, есть перечень работ, на которые запрещается привлекать несовершеннолетних, но этот запрет часто не соблюдается.

Что касается выпускников высших учебных заведений, то сейчас обсуждаются вопросы, связанные с прикреплением к работе и с тем, чтобы первое рабочее место было обеспечено в обязательном порядке. Все эти направления законодательно еще не урегулированы, но, думаю, Государственная Дума может принять решения в обозримом

будущем. Мы, со своей стороны, готовы помогать в поиске работы. Более того, в центрах занятости можно пройти специальные тесты и определить, какая работа вам больше подходит в силу вашего характера и склонностей, — для этого разработаны хорошие программы. Надо использовать все возможности.

— По данным современных социологов у нас очень много социальных конфликтов вследствие нарастающего расслоения на богатых и бедных. Как вы считаете, есть ли пути преодоления этого конфликта? (вопрос из зала)

— На мой взгляд, стартовые условия должны давать возможность каждому (подчеркиваю — каждому!) человеку реализовать свой потенциал — в организации бизнеса, интересной творческой работе, восхождении по карьерной лестнице. Но по собственному опыту могу сказать, что многое приходится завоевывать самому. Когда я был школьником, меня пригласили на чемпионат области по шахматам. Тогда мне пришлось впервые столкнуться с неожиданными препятствиями. Председатель райспорткомитета не оформила командировку, и мне пришлось брать деньги у отца, который работал трактористом. Приехав в шахматный клуб города Невьянска, где должен был состояться чемпионат, узнаю, что соревнования перенесены в другой город — Асбест. Приезжаю в Асбест, подхожу к организаторам и слышу: «Вашу кандидатуру не заявляли». Для меня, девятиклассника, это было потрясением — столько раз меня успели обмануть за такой короткий промежуток времени. Правда, в конце концов я был включен в список участников и набрал три очка по итогам трех туров. В четвертом туре проиграл девушке и понял, что в больших шахматах мне делать нечего. А эта девушка, Юлия Демина, потом стала дважды чемпионкой Советского Союза. Так что надо самим проявлять настойчивость и добиваться своих целей.

Также, в 1993 году, когда были первые парламентские выборы, я рискнул и в результате стал самым молодым депутатом Государственной Думы. Хотя избирательный округ был немаленький — 700 тысяч человек.

Благодарю за внимание. Я с большим удовольствием пообщался с вами.

Представление автора. А. К. Соловьев

Уважаемые студенты! Мы продолжаем традицию нашего Университета — приглашаем в гости ведущих специалистов страны, деятельность которых в тех или иных аспектах связана с вашей будущей деятельностью. Сегодня у нас в гостях Соловьев Аркадий Константинович — начальник департамента актуарных расчетов и стратегического планирования Пенсионного фонда РФ, профессор, доктор экономических наук.

Аркадий Константинович окончил экономический факультет Московского государственного университета. В 1998 году защитил докторскую диссертацию по теме «Проблемы развития пенсионной системы России: экономический аспект». Под руководством нашего гостя была разработана формализованная модель развития пенсионной системы, которая позволяет учитывать, с одной стороны, сложное российское законодательство по пенсионному страхованию, с другой стороны, ведущие тенденции развития демографических и прочих процессов в нашей стране с учетом постановки модернизационных проблем, которые возникают в любой развивающейся экономике.

От ведомства, которое возглавляет Аркадий Константинович, зависят все аспекты пенсионной системы России, поскольку оно занимается в том числе стратегическим планированием. Решения, которые принимаются с учетом данных рекомендаций, существенно влияют на нашу жизнь, на жизнь молодых людей.

Вы — будущие конфликтологи, будете работать в сфере разрешения конфликтов. Как известно, вся пенсионная система сопряжена с индивидуальным восприятием ее справедливости. Для того чтобы быть квалифицированным специалистом в этой области, нужно отчетливо представлять себе все аспекты данной проблемы.

Аркадий Константинович является автором 850 научных трудов: учебных пособий, монографий и т. д. Наиболее известная его работа — «Финансовая система обязательного пенсионного страхования в России».

Указом Президента РФ за заслуги в области экономики и финансовой деятельности Аркадию Константиновичу Соловьеву присвоено почетное звание «Заслуженный экономист Российской Федерации». Также наш гость награжден почетной грамотой Правительства РФ.

Г. М. Бирженюк,
*декан факультета конфликтологии,
заведующий кафедрой социально-культурных технологий СПбГУП,
доктор культурологии, профессор*

А. К. Соловьев,

*начальник департамента актуарных расчетов
и стратегического планирования Пенсионного фонда РФ,
доктор экономических наук, профессор*

ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА РФ: ИСТОРИЯ, СОВРЕМЕННОСТЬ, ПЕРСПЕКТИВЫ¹

Дорогие друзья! Сегодня на лекции мы поговорим о том, о чем люди предпочитают не думать, — о будущей старости. Сейчас вы молоды и здоровы. Однако статистика (не только в нашей стране, но и за рубежом) свидетельствует о том, что до пенсионного возраста доживают только двое из трех человек. Те, кто достигает пенсионного возраста, должны подумать о том, на что они будут жить.

Жизнь человека состоит из трех периодов: детство, когда о человеке заботятся родители; трудовой период, период зрелости, который продолжается максимум 40 лет; период старости. Я хотел бы пожелать вам, чтобы каждый из вас стал богатым, успешным. Но богатым становится только один из 2 млн человек, то есть большинству населения надо думать о том, как жить в старости.

Об этом человечество размышляет начиная со Средних веков. Как формировалась забота о старости? Первоначально забота о стариках возлагалась на членов их семей. Но в этот период продолжительность жизни людей составляла всего 30–40 лет. Поэтому начиная со Средних веков, примерно с XV века, стали задумываться о государственном управлении материальным обеспечением старости. Дети определенный период времени могли содержать своих родителей до того момента, пока те не умирали. В процессе развития цивилизации продолжительность жизни людей становилась все больше. Сейчас средняя продолжительность жизни составляет 80 лет на Западе, 67 лет

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 12 марта 2011 года.

в России (женщины — 74, мужчины — 62 года). Доживают до старости только 6 мужчин и 8 женщин из 10.

Чем дольше период жизни людей, тем труднее становится решение проблемы материального обеспечения старости. Детей рождается все меньше. Многие дети не хотят заботиться о родителях. Сейчас, в условиях падения нравственных устоев, это стало массовым явлением. По разным причинам (моральным, материальным) пожилые люди не могут сами себя прокормить. Таким образом, проблема материального обеспечения пожилых людей стала одной из главных функций государства, именуемой социальной защитой населения. Однако надо защищать не только стариков, но и трудоспособное население. В России одна из главных проблем — нищета трудоспособных людей.

Интеллектуально сложная проблема связана с поиском ответа на вопрос: как обеспечить треть населения нашей страны достойным материальным достатком? Эта проблема имеет всеобщий характер и распространена в том числе и в западных странах. Но на Западе в отличие от нашей страны проблема материального обеспечения стариков является целевой функцией государства. В западных странах действуют разные пенсионные системы.

Как формируется проблематика старости? Пенсионное обеспечение начиная с XIX века является одной из главных функций государства. Мы прошли периоды семейного, общинного, отраслевого обеспечения, когда предприятия заботились о своих бывших работниках. Что делает и должно делать государство? Оно может выполнять функцию заботы о стариках двумя способами. Первый: финансировать материальное обеспечение каждого старого человека из средств налоговых поступлений. Как известно, важнейшая функция государства — сбор и использование денег для создания нормальных условий жизни людей. В частности, собираются налоги: подоходные, НДС, таможенные пошлины, акцизы, которые затем перераспределяются. Второй способ: когда государство обеспечивает систему страхования. Предполагается страхование части заработной платы, которую каждый человек зарабатывает в период своей трудовой деятельности. В большинстве стран мира развита именно вторая система материального обеспечения стариков.

Какие здесь возникают экономические, социальные и политические проблемы, или, переходя на вашу терминологию, конфликты? Много конфликтов разгорелось в связи с пенсионной реформой, кото-

рая недавно была проведена в нашей стране. Некоторые чиновники даже считают, что эта реформа нанесла непоправимый ущерб российской экономике. Об этом, в частности, заявил министр финансов А. Л. Кудрин на Красноярском экономическом форуме. Мнение, что последняя пенсионная реформа (а это четвертая пенсионная реформа за период перехода к рыночным отношениям) разрушила нашу экономическую систему, разделяет большая часть правительства. Это так называемый экономический конфликт.

Часто мир сотрясают конфликты, связанные с пенсионной политикой за рубежом. Например, конфликт в Греции, где «заморозили» повышение пенсий. Конфликт во Франции, где в течение двух лет проходили массовые волнения. Причем этот конфликт был настолько серьезным, что угрожал стабильности всего правительства, хотя речь шла, с нашей точки зрения, о незначительной проблеме: во Франции предполагалось повысить пенсионный возраст на два года. Конфликт в Италии, где понизили размер пенсии государственным служащим. В США был конфликт, связанный с тем, что там хотели ввести обязательную накопительную составляющую. В общем, пенсионная система в настоящее время является конфликтной зоной для экономики, различных отраслей, бизнеса, профсоюзов и работающего населения.

Более серьезная составляющая этого конфликта — он трудноразрешим с точки зрения экономики. Обеспечить деньгами 40 млн пенсионеров в нашей стране, не имея источников финансирования, — серьезная экономическая задача. В мире не существует ни одной страны, где пенсионная система являлась бы идеальной. Образцовыми считаются швейцарская, шведская, немецкая, английская пенсионные системы. Мне, как профессионалу, импонируют финская и канадская системы. Но эталонами являются пять вышеназванных пенсионных систем.

Страховая пенсионная система объединяет трех основных участников: застрахованное лицо, страхователя, страховую компанию. Застрахованное лицо — это любой человек, причем это не пенсионер, а человек, который должен участвовать в формировании своей будущей пенсии.

Здесь следует отметить, что в российских вузах не готовят студентов к жизни. Их учат химии, физике, охране труда и т. п. Не учат тому, как нужно готовиться к старости. В отличие от западных вузов, где в учебных программах на первом месте стоит создание у студентов

активной, я бы даже сказал, агрессивной жизненной ориентации, нацеленности на зарабатывание денег (легально), подготовку себя к старости.

В период перестройки, в 1980-е годы, были популярны телемосты, в основном с США, которые вел В. Познер. Мне запомнились два телемоста: один — с участием детей, второй — стариков. Сравнивали российский и американский образ жизни. На вопрос: «Кем ты хочешь быть?» Петя ответил: «Космонавтом», Вася: «Актером» и т. д. Джон ответил: «Я хочу быть пожарным», Майкл: «Полицейским». Так отвечали все американские дети. Познер с удивлением спросил у них: «Почему вы хотите заниматься такими неинтересными профессиями?» Один ребенок ответил: «Я хочу, как папа, уйти на пенсию по выслуге лет и начать жить». Пенсия по выслуге назначается после отработки 15 лет, то есть в 35 лет можно получить эту пенсию. Восемилетний ребенок в начальной школе знает, что такое пенсия по выслуге лет.

Второй телемост — со стариками. Спросили нашу пожилую женщину-домохозяйку о том, с чего начинается ее день. Она отвечает: «Я иду в магазин занимать очередь». (Тогда были проблемы с приобретением продуктов.) Вторая говорит: «Я иду на кухню готовить обед». В общем, все в «бытовом» духе. Американка отвечает: «Я начинаю день с изучения биржевых ведомостей». Потому что у нее денежные средства размещены в акциях, облигациях, то есть западные люди более подготовлены к жизни.

В нашей стране, где легализована только половина всей экономики, а все остальное — так называемая теневая экономика, сложно говорить о таких вещах, как пенсия, заработная плата, доходы. Во всем мире теневая экономика считается серьезным уголовным преступлением. А у нас сейчас рассматривается вопрос о том, чтобы снизить административную и уголовную ответственность за экономические преступления.

Вернемся к пенсионной системе. Три участника пенсионной системы находятся в глубочайшем экономическом конфликте друг с другом. Застрахованные лица — это мы. Застраховать означает то, что вы должны платить страховые взносы или страховую премию (по профессиональной терминологии) за то, чтобы при наступлении страхового случая получить страховое возмещение. Отчисления должны производиться исходя из размера заработной платы, то есть легальных доходов.

Второй участник пенсионной системы — страхователь — является работодателем, то есть хозяином фирмы или учреждения. Третий участник — это страховая организация. Она может быть двух типов. Первый тип — это государственная организация, которая не имеет цели заработать. Второй тип страховщиков — это частные организации, которые имеют первичный интерес заработать и получить прибыль, в том числе на страховых отчислениях.

Даже перечисление участников свидетельствует о том, что между ними существует антагонистический конфликт. Как их примирить? Это может сделать только государство, которое принуждает их соблюдать законы. Когда вы будете работать, то некоторые из вас, возможно, захотят скрыть часть своего дохода, чтобы не делать отчисления, а получить деньги наличными. Страхователь, то есть работодатель, заинтересован в том, чтобы не платить страховые тарифы, потому что они снижают часть прибавочной стоимости, которая может быть направлена на прибыль, то есть в карман работодателя. Частные страховщики также заинтересованы в доходах, то есть выплачивать как можно меньшую сумму страхового возмещения при наступлении страхового случая.

В чем заключается конфликт между работодателем и работниками и как его разрешить? Работник с работодателем объединяются для того, чтобы произвести новую продукцию. У работодателя есть средства производства — станки, а у работника — руки, он — собственник рабочей силы. Они сделали продукцию, которую нужно продать. Из доходов за проданную продукцию они сначала вычли расходы на материалы и получили так называемую вновь созданную — прибавочную — стоимость. Как ее честно поделить между работником и работодателем? На Западе это регулируют законы. В России таких законов нет.

В России на работников приходится 25 % валового внутреннего продукта, на Западе — от 50 до 70%. При советском строе у нас не было рыночных отношений. Это соотношение — 25 % — наследие советского строя, которое сохраняется до сих пор, несмотря на рыночные реформы.

Почему работодатель, пользуясь разными способами, не хочет платить страховых взносов работнику? Потому что в нашей стране зарплата работников составляет 25 % ВВП, а 75 % остаются у работодателя. А страховые тарифы, которые должен платить работник (сейчас они составляют 34 %), начисляются сверх заработной платы. Если бы

в России застрахованное лицо само платило страховые взносы (как это происходит на Западе), то не было бы этого конфликта.

Иногда можно услышать: гонорар актера на Западе составляет 2 млн долл. Но на самом деле он из этой суммы сначала выплатит подоходный налог. В частности, в Европе он составляет 47 %. То есть у него из 2 млн остался 1 млн. Потом он из этой суммы должен заплатить страховые взносы. А у любого человека на Западе много страховок, из которых пять обязательных, в том числе пенсионная. Неуплата взносов обязательной страховки, в первую очередь пенсионной, перечеркивает любые надежды на благополучную старость. Другое дело — система социальной помощи (на Западе существуют различные фонды). В западных странах человек не будет получать пенсию, если не будет платить обязательную страховку по пенсиям. Для этого нужно, чтобы работник и работодатель честно делили прибавочную стоимость и сам работник платил взносы из своей заработной платы.

Сейчас в России обсуждается конфликт, связанный с повышением тарифов страховых взносов для формирования пенсий. И здесь немалую роль играют профсоюзы. Например, на Западе профсоюзы сами, в отличие от отдельного застрахованного человека, берут на себя эту функцию: борются с владельцем фирмы, так называемым страхователем.

Второй конфликт между застрахованным и страховщиком (работником и работодателем) связан с интересами частных страховщиков. Система страхования бывает двух типов — индивидуальная, частная и солидарная. Что такое солидарная пенсионная система? Когда все платят установленный тариф в зависимости от заработной платы. Деньги солидарной системы идут на оплату пенсий действующих пенсионеров. Индивидуальная пенсионная система сохраняет деньги. В этом случае деньги, по сути, являются банковским депозитом на сверхдлительный период — 75–100 лет. Только пенсионный депозит может быть таким. То есть деньги сохраняются до момента выплаты пенсии.

Конфликт заключается в том, что в солидарной системе деньги не задерживаются. Поступили от одного застрахованного — сразу выплачивают другому. А если деньги лежат, то их можно использовать и получать нетрудовые доходы. Страховщики хотят, чтобы их системы как можно дольше были индивидуально-накопительными, а не солидарными. В нашей стране пенсионная система является комбинированной: в ней есть обе части.

Несколько слов о размерах пенсий. Размер пенсии в 2010 году варьирует от 4,5 тыс. до 100 и даже 200 тыс. руб. Самые большие пенсии в России получают граждане, имеющие особые заслуги перед Отечеством: космонавты, естествоиспытатели, депутаты и т. д. Участники и инвалиды Великой Отечественной войны получают в среднем 35–40 тыс. руб. У большинства людей пенсия составляет примерно 10–12 тыс. руб.

Предполагается, что средний размер пенсии в 2050 году составит 75 тыс. руб. Для сравнения: в 2010 год средний размер пенсии равнялся 8,5 тыс. руб. Это номинальное выражение. Однако для того чтобы понять масштаб пенсии в 2050 году, нужно сравнить ее с прожиточным минимумом (это минимальный потребительский набор). В 2050 году средний размер пенсии будет составлять меньше суммы двух наборов. В 2010 году он ненамного отличается — всего в 1,7 раза. То есть существенно ничего не изменится. К 2050 году все останется как есть, если люди будут продолжать честно платить страховые взносы.

Это касается только тех, кто платит страховые взносы. Часть людей в России вообще не платят страховых взносов. Что их ожидает? У большинства россиян заработная плата варьирует от 7 до 15 тыс. руб. Легальных рабочих мест в нашей стране — 48 млн. Средняя заработная плата — 22 тыс. руб. Это касается только легальных зарплат. Другое дело — нелегальные зарплаты. Легальную зарплату от 4 до 7 тыс. руб. получают 8 млн человек. Какая у них будет пенсия?

Теперь рассмотрим другую проблему. Мы проанализировали конфликты трех участников страховой пенсионной системы. Еще один конфликт — между двумя поколениями. Солидарная система предполагает, что отчисления сегодняшних работников содержат нынешних пенсионеров. Существует точка зрения, что такая система несправедлива по нескольким причинам. Главная заключается в том, что сейчас работающих людей, которые платят страховые взносы, много, а через 40 лет будет мало, и они не смогут содержать тех, кто в то время будет выходить на пенсию. Сегодня работники платят большие отчисления и поэтому должны получать большую пенсию. Но людей будет меньше. А деньги, которые были уплачены работниками сегодня, уже потрачены на пенсии нынешним пенсионерам. Содержать будущих пенсионеров будет крайне сложно. Это так называемый демографический конфликт, пенсионный конфликт разных поколений.

В 2035–2040-х годах, когда некоторые из вас выйдут на пенсию, работающих станет в два раза меньше, чем пенсионеров. Это общемировая проблема, связанная с глобальным демографическим кризисом. Вторая проблема заключается в том, что люди с каждым годом живут все дольше. До XII–XIII веков продолжительность жизни составляла 35–40 лет, а сейчас в развитых странах — 85 лет, в России — 67.

Что необходимо сделать для разрешения этого конфликта? Здесь необходимо сказать несколько слов о так называемой производительности труда. На Западе прибавочную стоимость делят следующим образом: 70 % работникам и 30 % работодателю, потому что у них высокая производительность труда: новая техника, производство постоянно обновляется. Рост производительности труда позволяет сокращать трудоемкость производства, то есть людей для производства продукции надо привлекать все меньше.

Эти конфликтные проблемы: экономический кризис пенсионной системы, демографический кризис, который угрожает экономике страны, — постоянно обсуждаются. Теперь в нашей стране есть пенсионная нагрузка на государственный бюджет, так называемые трансферты — это средства федерального бюджета, которые перечисляются на выплату пенсий.

В структуре ВВП из федерального бюджета на выплату пенсий в 2010 году было потрачено 5,9 %. Эта цифра в среднем в два раза ниже, чем на Западе. На Западе средний размер финансирования выплаты пенсий из федерального бюджета — 12 %.

Российская пенсионная система является федеральной. Российское государство имеет федеративное устройство, состоит из трех уровней: федерального, субъектов Федерации и муниципального. Пенсионная система — единственная система в нашей стране, которая является федеральной на всех уровнях. В России выплачиваются государственные пенсии. Кроме того, существуют пенсии субъектов Федерации, муниципальные. Федеральная пенсионная система представляет собой организационную структуру. В ней задействовано 135 тыс. человек. Есть центральная дирекция, региональные управления субъектов Федерации и муниципальные управления (2,5 тыс.).

Что делают эти 135 тыс. человек в разных местах? Вся система подчиняется вертикально, в отличие от федеративной системы, где субъекты не подчинены друг другу. Низовые организации — 2,5 тыс. пенсионных управлений — занимаются назначением и вы-

платой пенсий. Региональные управления в субъектах Федерации занимаются формированием финансовых ресурсов. Сюда от работодателя поступают деньги, которые направляются на выплату пенсий. Пенсии выплачивает не сам Пенсионный фонд. Выплата пенсии производится на местах: на почте или в банке, куда поступают деньги из Пенсионного фонда.

Рассмотрим финансовую сторону нашего пенсионного обеспечения с учетом трех его участников: страховщика, работодателя и застрахованного лица. Застрахованное лицо становится пенсионером. Как происходит перераспределение денежных средств? С зарплаты работника работодателем производятся отчисления. Эти деньги поступают через федеральное казначейство к страховщику, то есть к Пенсионному фонду. Дальше — на почту и в банк.

Что представляет собой пенсия? Это сложное экономическое понятие. Оно состоит из трех частей. Одна часть — так называемый фиксированный базовый размер пенсии, вторая часть — страховая, третья — накопительная часть пенсии. Что такое фиксированная базовая пенсия? Базовый размер пенсии устанавливается в фиксированном виде. Накопительной части пенсии у нынешних пенсионеров нет. Она появится только в 2030 году, когда люди будут иметь еще одну часть пенсии. Он у всех будет одинаковым — примерно 4 тыс. руб. Кроме того, есть страховая часть пенсии, которая рассчитывается строго в соответствии с заработной платой и уплаченными страховыми взносами. Она исчисляется суммой уплаченных страховых взносов за весь период трудовой деятельности человека (это примерно 40 лет). Затем вся сумма делится на период так называемого статистического развития, который начинается после наступления старости: у мужчины — в 60 лет, женщины — в 55. Сейчас период дожития в нашей стране составляет 19 лет у мужчин и женщин (хотя женщины живут на десять лет дольше).

У пенсионеров, которые выйдут на пенсию до 2030 года, пенсия будет состоять из трех частей. Первая часть — так называемая конвертируемая. Вторая часть — валоризированная. Также учитывается сумма страховых взносов, поделенная на дожитие. Что такое конвертируемая часть пенсии? В 2002 году в России прошла пенсионная реформа, в результате которой был сделан перерасчет всех пенсионных правил, существующих до этого. Изменился сам механизм расчета пенсии. Возникновение валоризированной части пенсии связано

с реформой 2010 года. После пенсионной реформы 2002 года у нас появился механизм исчисления пенсии исходя из страховых взносов, сложилась ситуация, при которой человек может оказаться без пенсии, если не будет страховых взносов. После 2002 года, если не платятся страховые взносы, то размер пенсии может быть равен нулю. И, к сожалению, количество людей, у которых размер пенсии равен нулю, с каждым годом растет. Сейчас это примерно 3 млн человек. В результате реформы 2002 года, когда была принята модель пенсионной системы со страховым обеспечением, вся ответственность за материальное обеспечение в старости перекладывается на самого пенсионера. Если человек хочет иметь пенсию, значит, должен платить страховые взносы.

В России функционирует так называемая система социальной защиты, которая не связана с пенсионным страхованием. Человек, который не платил страховых взносов и, соответственно, не получил пенсию, не умрет с голоду. Он имеет право получать материальное обеспечение от государства начиная с 65 лет, в размере прожиточного минимума. Мужчины в России в среднем живут 62 года, и если они не заработают себе на пенсию, то до социального пособия они могут не дожить.

В нашей стране 37 законов регулируют пенсионное обеспечение. В законе четко прописан размер фиксированной базовой пенсии. Он составляет в среднем 2 800 руб. и зависит от количества иждивенцев и других составляющих. Например, люди старше 80 лет получают двойную пенсию. Согласно статистике, фиксированный базовый размер равен 4 тыс. руб. Этот элемент не выделяется у нас как самостоятельная финансовая единица. Люди получают пенсию целиком. Пенсия не имеет никакого отношения к прожиточному минимуму. Другое дело, если пенсия ниже прожиточного минимума, то она дополняется за счет специальной социальной доплаты.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

— *Аркадий Константинович, скажите, пожалуйста, можно ли в период кризиса оформить пенсию раньше срока?* (вопрос из зала)

— Нет. Практикуемая в России система досрочных пенсий распространяется только на отдельные виды профессий. Другой вариант —

официально зарегистрированный безработный, если он стал безработным за два года до наступления старости (например, если женщину в 53 года уволили как безработную по сокращению штатов), может оформить пенсию. Кризис никакого отношения к этому не имеет.

— *Каковы преимущества негосударственных пенсионных фондов?* (вопрос из зала)

— Здесь следует уточнить, что речь идет об обязательных накоплениях. У негосударственных пенсионных фондов преимуществ меньше, чем недостатков. Каковы недостатки негосударственных пенсионных фондов? Почему невыгодно формировать накопительную часть пенсии через негосударственные пенсионные фонды? Первый недостаток заключается в том, что они высокочрезвычайно затратные. Для того чтобы хранить деньги в негосударственном пенсионном фонде, надо содержать депозитарий, управляющую компанию и сам негосударственный пенсионный фонд. Обслуживание денег в негосударственном пенсионном фонде осуществляется за счет средств самого застрахованного, в государственном — за счет государства. В государственном пенсионном фонде доходность составляет 12,5 % за 2009 год, в негосударственном — около 15 %. Негосударственные фонды маленькие, вкладывать в них деньги более рискованно. От этой суммы нужно вычесть их расходы — 26 %. В итоге цифра получается меньше, чем в государственном фонде. Самое главное — государственные накопления полностью гарантируются государством.

Мы рассмотрели конфликты (глобальные, локальные, отраслевые, демографические), связанные с развитием пенсионной системы. Теперь следует сказать несколько слов об устройстве пенсионной системы — организационном, финансовом, экономическом. Я хочу вам показать, как действует этот экономический механизм на практике. Система уплаты страховых взносов для различных категорий застрахованных выглядит следующим образом. На каждого застрахованного у нас должны выплачиваться страховые тарифы. Начиная с 2010 года страховые тарифы на пенсионное страхование составляют 20 % на каждого наемного работника. В России 48 млн наемных работников. Всего в стране работают 65–67 млн человек. Количество застрахованных в России — 135 млн человек. Всего населения в стране — 142 млн человек. Значит, у нас застрахована еще часть детей.

Возникает вопрос: почему так много застрахованных и так мало работающих?

Из 68 млн работающих людей 48 млн являются наемными. Кто составляет почти 20 млн человек? Это разные категории самозанятого населения: индивидуальные предприниматели, фермеры, лица, занятые личным подсобным хозяйством (примерно 5–7 млн человек), и остальные, характеризующиеся неформальной занятостью (примерно 5 млн).

По статистике, в России легальная заработная плата составляет только 2/3 от общей суммы денег, которые выплачиваются работникам. В среднем по стране 1/3 денег выплачивается нелегально, это теневая заработная плата. Люди, занятые в сфере неформальной занятости, платят не 26 %, а фиксированный тариф, который исходит из минимального размера оплаты труда (сейчас он составляет примерно 6 тыс. руб.). Люди, занятые в личном подсобном хозяйстве, не платят ничего, потому что не хотят платить. Их ожидает нулевая пенсия. В 65-летнем возрасте они получают социальные пособия. У фермеров и отдельной категории индивидуальных предпринимателей другой тариф, который исчисляется по льготному режиму уплаты страховых взносов (он меньше, чем 26 %).

За каждое застрахованное лицо организация платит 26 %. Хочу напомнить, что трудовая пенсия состоит из трех частей — фиксированной базовой части, страховой и накопительной. Тариф делится следующим образом: распределяется по каждой составной части — соответственно 10, 10 и 6 %.

Происходит распределение взносов на две части: страховую и накопительную. Деньги, поступившие в Пенсионный фонд, направляются на выплату трудовой пенсии. Но страховых взносов по тарифу 26 % не хватает. Бюджет Пенсионного фонда состоит из двух частей — страховых взносов и федеральных средств. Бюджет Пенсионного фонда по размеру является вторым бюджетом в стране. В этом году он составляет почти 6 трлн руб. Страховых взносов хватает на 3,5 трлн руб. Федеральный бюджет выделяет еще 1 трлн, для того чтобы выплачивать страховую часть пенсии. Кроме того, федеральный бюджет направляет еще 3 трлн руб., чтобы выплачивать другие составляющие пенсии.

Куда направляются недостающие деньги по страховым взносам? Фиксированный базовый размер составляет примерно 1,5 трлн руб. 1,8 трлн — страховая часть пенсии.

Накопительная часть пенсии состоит из средств, которые направляются на индивидуальное накопление. В начале лекции мы рассма-

тривали вопрос об объективном накопительном элементе. Накопительная часть пенсии (6 %) может формироваться по трем направлениям — это государственные управляющие компании, частные управляющие компании и инвестиционные фонды. Сейчас эта часть пенсии составляет около 1,5 трлн руб. Это пенсионный резерв. Накопительную часть пенсии обязаны формировать люди, родившиеся после 1967 года. В государственной управляющей компании находится 92 % этих средств, в частных управляющих компаниях — 2 %, в негосударственных пенсионных фондах — 7 %. Здесь возникает проблема: как обеспечить эффективность функционирования этой части (1,5 трлн руб.) пенсии, которая ежегодно растет. Куда они могут инвестироваться? Государственной управляющей компанией эти средства могут распределяться в два инвестиционных портфеля: один портфель — консервативный, второй — агрессивный. Консервативный — это только государственные ценные бумаги, акции (они строго регламентированы и имеют фиксированную доходность). В этом активном портфеле есть акции надежных госкорпораций и крупных финансовых организаций. Средняя доходность за последний год составляет 12 %. До инфляции — менее 9 %. Проблема, связанная с накопительной составляющей, — то, что темп повышения инфляционных компенсаций пенсий отстает от уровня инфляции.

Сейчас я более подробно остановлюсь на пенсионной реформе, которая началась в 2002 году, продолжилась в 2010-м и завершится в 2012-м. В чем заключается конфликт? Это конфликт поколений, конфликт экономических интересов разных олигархических группировок (финансовые и производственные олигархи) и региональный конфликт — между Севером и Югом (на Севере есть льготные виды пенсий).

Пенсионная система в нашей стране является главным предвыборным инструментом. Только после окончания выборной кампании, хотя ее результаты уже и так известны, будет осуществлено завершение пенсионной реформы. Задача пенсионной реформы — сделать ее страховой, то есть перенести ответственность за формирование пенсии на каждого человека. Человек должен четко понимать: если нет страховых взносов, то будет либо низкая пенсия, либо ее вообще не будет: после 65 лет будет выплачиваться социальная пенсия. В 2002 году была сделана основа для страховых решений — видоизменена система назначения пенсий, теперь она исходит из уплаченных страховых взносов.

В начале лекции мы уже говорили про условия, в которых происходит развитие нашей пенсионной системы. Это демографический кризис, который придется на период вашего выхода на пенсию — 2040-е годы, финансовые кризисы, которые будут систематически случаться в нашей стране. Причем у нас они будут происходить чаще, чем в остальных странах с рыночной экономикой, потому что у нас больше условий.

Главный принцип пенсионного страхования заключается в том, что человек сам формирует свою пенсию, и при этом он ее должен получить. Государство в течение 70 лет должно гарантировать ему пенсию, то есть права на отчисления, суммы страховых взносов, которые он выплачивает. Страховые обязательства — это размер пенсий. Пенсионные права страховые, а страховые обязательства должны быть одинаковыми. Показателем этого равенства в пенсионной системе является коэффициент замещения размера пенсии утраченного заработка. Он показывает, какую долю составляет размер пенсии от заработка, из которого она исчислялась. У нас страховые взносы платятся из расчета 26 % от заработной платы. Это примерно четверть. Человек в течение 40 лет работал и платил 25 %. Период дожития в России в среднем составляет 19 лет, то есть в два раза меньше, чем период трудоспособной деятельности. Каким должен быть коэффициент замещения? — В два раза больше, около 50 %. Коэффициент замещения предполагает: платится 40 лет по 26 % и 20 лет человек получает по 52 %. Если платят 30 лет, то, соответственно, будет уже не 50, а 35–40%. Если платить в течение 20 лет по 25 %, то коэффициент замещения равен 25 %.

Что произойдет с коэффициентом замещения в будущем? В 2040 году, когда вы выйдете на пенсию, планируется снижение коэффициента замещения. Это произойдет по нескольким причинам, которые можно объединить в две группы: первая — это проблемы самой пенсионной системы, вторая — макроэкономические и демографические проблемы. Если в экономике ничего не изменится, не вырастут производительность труда, темпы роста валового внутреннего продукта, не сократится инфляция, не изменится структура производства, занятости, то при этих условиях и при сокращении численности занятых (я уже говорил о демографическом кризисе) произойдет снижение суммы страховых взносов. Содержать ваше поколение будет некому. Соответственно, ваши пенсионные права не будут обеспечены финансовыми ресурсами. Не улучшит ситуацию и накопительная часть пенсии, потому что все

расчеты сделаны с ее участием. В идеальных условиях доля накопительной части пенсии возрастает. Но здесь не учтено влияние финансового кризиса. При финансовом кризисе накопительная часть пенсии вообще исчезнет. Если в 2040 году произойдет очередной финансовый кризис, то люди лишатся пятой части своей пенсии. Чтобы у вас не было голодной старости, надо активно и много работать, что у нас сейчас и делает большинство людей.

На Западе, например, нормативный трудовой стаж исчисляется 45 годами. Меньше 45 лет работать нельзя для получения нормальной пенсии. В Канаде — 47 лет. Если канадец работал 47 лет и честно платил страховые взносы, то коэффициент замещения равен 40 %. Это немного.

На размер пенсии влияет продолжительность трудового стажа, а также накопления. Накопительный механизм — накопительная часть пенсии — отрицательно влияет на размер вашей будущей пенсии, потому что он не такой эффективный, как распределительный. Ни в одной развитой капиталистической стране нет обязательного накопления. Принудительное накопление, которое введено в России, есть только в странах с переходной экономикой и при диктаторских режимах. Также имеют значение элементы тарифной политики.

Проблемы накопительного механизма связаны с тем, что в нашей стране накопления неэффективны. Накопить пенсию можно только с большой заработной платой (более 30 тыс. руб.), причем это можно сделать не через солидарную систему, а через распределительную. В нашей стране большая часть людей получает заработную плату от 4 до 15 тыс. руб.

Другая проблема, которую надо обсудить в рамках пенсионной системы, — это добровольные пенсионные накопления. В России уже 20 лет действует система негосударственных пенсионных фондов. Сколько существует участников добровольной пенсионной системы? За последние три года этот показатель не изменился — 6,5 млн человек. Из 67 млн застрахованных это менее 10 %. Кто же копит деньги на свою пенсию? — Это работники сырьевых и финансовых монополий, госкорпораций. Причем они формируют эти накопления, как говорится, не по собственной воле, а по воле их работодателей.

Здесь важно другое — размер накоплений. Он мизерный. Например, в 2009 году он составлял 10 тыс. руб. за год. Если сделать перерасчет на выплаченную пенсию, то это дает прибавку к пенсии в раз-

мере 30 руб. Система добровольных накоплений, которая формируется уже 20 лет, наглядно свидетельствует о полной бесперспективности накопительного механизма. Подобная ситуация наблюдается и в западных странах. Сейчас проводится активная пиар-кампания, рекламирующая выгоды софинансирования пенсий.

Что необходимо делать, чтобы нынешнее поколение молодых людей в старости получило пенсию? Тарифная политика формирует тарифы, которые уплачивают страховые компании. Только 2/3 трудоспособных людей в России платят 26 %. И этих 26 % не хватает, чтобы выплачивать пенсии нынешним пенсионерам. Кроме этого, деньги выделяет федеральный бюджет. Чтобы была нормальная пенсия, тарифы должны быть выше — 30–34 %. Более того, в нашей стране 20 млн человек платят по более низким тарифам. Для этой категории граждан тариф должен быть такой же, как и у наемных работников, для того чтобы они могли развивать свои права. Прибавочная стоимость имеет, как я уже говорил, три части — зарплату работника, прибыль работодателя и страховые взносы. Именно страховые взносы являются источником пенсии для будущих пенсионеров. А если их нет, то эта категория граждан (20 млн), по сути, остается без пенсии. То есть необходимо повышать тариф страховых взносов. Сейчас это один из важнейших экономических конфликтов с работодателями, олигархами — они не хотят повышать тариф.

Другой момент связан с тем, что в России часть людей получает так называемую досрочную пенсию. Это работники добывающих отраслей, промышленных предприятий с опасными, вредными условиями труда и пр. Таких людей у нас очень много. Каждое третье назначение пенсии происходит на льготных условиях. Льготные категории граждан выходят на пенсию в среднем на 10 лет раньше, чем обычные пенсионеры. Это означает, что они будут получать пенсию не 20, а 30 лет. Платить им лишние 10 лет позволяют средства, которые берутся у других пенсионеров, проработавших на 10 лет больше. Это так называемое нестраховое перераспределение финансовых ресурсов. Поэтому необходимо, чтобы пенсионеры, досрочно вышедшие на пенсию, получали свой размер пенсий, а за досрочный период — 10 лет — платили дополнительные страховые взносы.

Для того чтобы вы, то есть младшие поколения, получали нормальную пенсию, необходимо изменение пенсионной формулы. Пенсионная формула включает страховые взносы, поделенные на период до-

жития. У этой формулы есть несколько недостатков. Первый — это то, что она не делит пенсионеров на мужчин и женщин. Хотя женщины после наступления старости живут в два раза дольше, а пенсию получают такую же, как и мужчины. Здесь проявляется второй элемент нестрахового перераспределения, что служит причиной конфликта. С точки зрения профессиональной экономической терминологии он требует урегулирования.

Также важное значение имеет проблема накопительной части пенсии, потому что она неэффективна: чем дольше период накопления, тем опаснее остаться без накопительной части. Как известно, в рыночных условиях вероятность финансового кризиса неизбежна. Финансовые кризисы — это движущий механизм рыночной экономики. В российской экономике — это катастрофа, потому что она еще не стала рыночной, а является переходной. В нормальной экономике за кризисом следует бурный расцвет. У нас пока инструмента по борьбе с кризисом не существует. Два глубоких финансовых кризиса, которые мы пережили за последние 10 лет, нанесли непоправимый ущерб нашей экономике, и их последствия мы будем преодолевать ближайшие 30 лет.

Следующая проблема связана с пенсионным возрастом. В России пенсионный возраст для мужчин — 60 лет, для женщин — 55. Россия — единственная страна в мире, где такой низкий уровень пенсионного возраста. На Западе средний возраст выхода на пенсию — 65 лет у мужчин и женщин. Он одинаковый, потому что это страховая пенсионная система. Здесь возникает проблема, связанная с высокой смертностью мужчин. С нею должно бороться государство, в первую очередь в области здравоохранения, то есть необходимо повышать уровень медицинского обслуживания, сделать медицину доступной и квалифицированной. Также необходимо повышать уровень рождаемости. В России за последние 20 лет рождаемость сократилась в два раза.

Повышение пенсионного возраста не дает никакого экономического эффекта, кроме того что создает условия для формирования пенсионных прав. В настоящее время рассматриваются инструменты регулирования размера пенсии. Некоторые экономисты (в частности, министры А. Л. Кудрин и Э. С. Набиуллина) предлагают ограничить размер пенсии, особенно для будущих поколений пенсионеров. Для этого хотят понизить процент индексации пенсий. Предлагается не повышать пенсию. Сейчас в России повышение пенсий зависит

от темпа роста заработной платы. Темп роста заработной платы у нас примерно в два раза выше, чем темп роста инфляции. Причем речь идет об инфляции не реальной, а статистической. Статистическая инфляция рассчитывается особым способом — по огромному перечню продуктов, куда входят предметы не только текущего, но и долгосрочного потребления (квартиры, мебель и т. д.). В 2010 году инфляция составила 8 %. Но в магазине гречка подорожала на 500 %. На самом деле это так называемая лукавая статистика. Инфляция бывает потребительская, а бывает статистическая.

Переход к индексации повышения пенсий, исходя не из темпа роста заработной платы, а из темпа роста инфляции, приведет к резкому снижению размера пенсий. Также в нашей стране существует проблема с дефицитом денег на выплату пенсий. Предлагается индексировать пенсию в зависимости от наличия денег в федеральном бюджете. Это менее приемлемый инструмент, потому что в федеральном бюджете лишних денег для пенсионеров никогда не будет.

Почему западные пенсионеры живут хорошо, а наши — не так хорошо, как хотелось бы? На Западе люди начинают думать о старости с молодых лет. У них существует несколько способов формирования своей пенсии. Четыре инструмента, которые повышают пенсию, — обязательный механизм накопления — и три вида формирования пенсионных прав. Они достаточно сильно развиты на Западе. Например, в Канаде корпоративные виды пенсионных выплат дают в два раза больше прибыли, чем обязательные. Корпоративные системы, помимо работника, создает страхователь — цивилизованный, грамотный и приличный работодатель. В Канаде работодатель создает корпоративные системы за счет собственных денег. Помимо заработной платы, он производит отчисления на пенсии своим работникам. Такая система развита в Японии и европейских странах. Это обуславливает стабильность штата. Чем дольше человек работает в системе, тем больше его корпоративная пенсия. На Западе нефтяные компании откладывают на пенсии своим работникам 7–8 тыс. долл. в год. Кроме того, развиты системы софинансирования пенсий и системы добровольного страхования. Но это достаточно рискованные мероприятия по многим причинам, в первую очередь в связи с финансовой безграмотностью людей. Чтобы снизить риск финансовых вложений, человек должен быть профессионально подготовлен к работе на финансовом рынке. Россиян отличает не только пенсионная, но и финансовая безграмотность. В большинстве вузов у нас

не изучают практическую экономику. Есть макроэкономика, микроэкономика, а бытовая экономика у нас отсутствует. На Западе все иначе именно потому, что пенсия у западных пенсионеров включает четыре составляющие, а не одну, как у российских.

— *Аркадий Константинович! Мы, студенты, скоро начнем работать, будем отчислять деньги в Пенсионный фонд. Но в условиях инфляции эти деньги со временем обесценятся. Скажите, пожалуйста, что делать?* (вопрос из зала)

— Инфляция влияет только на накопительную часть пенсии, те 20 %, о которых я говорил. А солидарную часть пенсии она не «съест». Инфляция и пенсия — вещи несовместимые.

Как я уже говорил, пенсия состоит из двух частей — солидарной и накопительной. Солидарная часть пенсии будет формироваться из заработной платы ваших будущих детей, которые в 2040 году будут работать, когда вы выйдете на пенсию, и финансировать 26 % от заработной платы. В солидарной системе инфляционный механизм не работает. Почему ни в одной развитой стране мира нет накопительной пенсии — ни в США, ни в Канаде, ни во Франции, Германии, Италии, Финляндии, Норвегии? Потому что она подвержена инфляции и влиянию финансового кризиса.

— *А как быть с потребительской инфляцией?* (вопрос из зала)

— Потребительская инфляция измеряется ограниченным набором продуктов и предметов текущего потребления, а они инфлируют сильнее, чем предметы длительного потребления. Скажем, «мерседесы» в период кризиса 2008 года подешевели, а продукты питания подорожали в несколько раз. То есть потребительская инфляция должна измеряться ограниченным набором товаров потребления. Такой набор существует. Показателем является так называемая потребительская корзина, которая измеряется прожиточным минимумом. В инструкции Росстата об исчислении инфляционного показателя отмечены 400 наименований, которые рассчитываются для инфляции.

Я надеюсь, что прочитанная лекция окажется полезной для вас. Благодарю за внимание.

Представление автора. Н. В. Жарова

Уважаемые студенты и преподаватели! В начале нашей лекции позвольте представить вам нашего гостя. Наталья Викторовна Жарова — видный государственный деятель, директор Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Наталья Викторовна родилась в городе Куйбышеве. В 1986 году окончила Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. Годы учебы в ведущем университете страны сформировали ее характер. Уже тогда Наталью Викторовну отличали активная жизненная позиция, решительность и смелость, готовность взять на себя решение трудных вопросов. Именно эти черты быстро выдвинули ее в ряды молодежных лидеров. Наталья Викторовна была председателем комитета ВЛКСМ, возглавляла студенческий совет университета. Кстати, очень многие известные люди (практически все) в стране — это бывшие комсомольские лидеры или руководители той или иной комсомольской организации — на факультете, в институте, райкоме, горкоме и т. д.

В 1993 году Наталья Викторовна Жарова создала и возглавила одно из успешных кадровых агентств в столице — «Агентство Экополис», в котором вместе со своими единомышленниками занималась управленческим и кадровым консалтингом, отработывала современные методики подбора персонала, проводила маркетинг рынка труда. В 2004 году способного и яркого специалиста пригласили занять должность начальника отдела политики занятости Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Министерства здравоохранения и социального развития РФ. С 24 июля 2008 года приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ Наталья Викторовна Жарова назначена директором Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства.

К области профессиональной деятельности Натальи Викторовны и возглавляемого ею департамента относятся реализация государственной политики в сфере труда и регулирование социальных отношений.

В числе приоритетных направлений департамента на ближайшую перспективу — переход на новую систему оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений. Постоянное внимание департамента и его руководителя нацелено на решение вопросов по защите трудовых прав и охраны труда граждан, а также на развитие взаимозаинтересованного диалога с основными социальными партнерами, профсоюзами и работодателями.

Л. А. Пасешникова,
*первый проректор СПбГУП, куратор юридического факультета,
профессор кафедры государственного права*

Н. В. Жарова,

директор Департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития РФ

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ¹

Добрый день, уважаемые коллеги, студенты! Думаю, что тема нашей сегодняшней лекции должна быть интересна всем, поскольку кроме общетеоретических вещей, которые мы сегодня обсудим, мы поговорим о том, что касается каждого, особенно молодых людей, кто получает образование, после чего захочет выйти на рынок труда и найти достойную работу. Начиная разговор об основных направлениях развития рынка труда, вначале нужно сказать об общем состоянии экономики в настоящее время. Вы все в курсе, что в Российской Федерации, как и в других странах мира, последствия международного экономического кризиса были достаточно ощутимы. Но по тем данным, которые мы сейчас получаем из органов статистики и с рынка труда, наши показатели в принципе достаточно успешны. Вы знаете, что ВВП переоценивается Росстатом несколько раз в год, и по первой оценке за 2010 год рост ВВП составил 4 %? Может быть, на первый взгляд цифра кажется не очень высокой, но если сравнить с тем, насколько он упал во время кризиса, то рост значительный. И это положительная тенденция, которую необходимо отметить.

Также в 2010 году произошел рост промышленного производства. Этот показатель является очень важным, поскольку мы с вами знаем, что в промышленном производстве Российской Федерации занято достаточное количество рабочей силы. И возобновление его работы на полную мощность — это, безусловно, оживление рынка труда. В про-

¹ Лекция прочитана в СПбГУП 12 февраля 2011 года.

мышленном производстве, именно в обработке, произошел еще больший рост, и это тоже является положительной тенденцией. Высокими темпами характеризуется производство транспортных средств, оборудования, в том числе электронно-оптического, металлургического, химическое производство и пр. Также наметился прирост инвестиций в основной капитал и составил 6 %. Что отрадно — у нас выросла средняя заработная плата. В отличие от 2008 и 2009 годов, когда реальная заработная плата падала, в 2010 году произошел ее рост на 4,2 %.

Теперь что касается общедемографических показателей. Общая численность населения составила 141 млн человек. Количество населения в трудоспособном возрасте по сравнению с 2009 годом снизилось. Но эта тенденция будет продолжаться и дальше. При общей численности экономически активного населения 75 млн человек общая численность занятых в экономике составляет сейчас 69,6 млн. Это тоже очень хорошая цифра, потому что в кризис количество занятых у нас упало до 68 млн. И сейчас происходит как бы восстановление тех цифр, которые были до кризиса. В России значительно снизилась численность безработных. В 2009 году этот показатель составлял 6,2 млн человек, в 2010-м — уже 5,4 млн. Это удалось вычислить по методике МОТ, которая представляет не только тех безработных, которые зарегистрированы в Федеральной государственной службе занятости. Определение их численности происходит на основе методики, к которой относятся все, кто готов искать работу и кто не готов искать работу. Эти данные собраны на основе обследования. Эта методика общемировая, и у нас она тоже была введена для того, чтобы мы могли сравнить свои показатели с международным сообществом.

Также у нас снизилось количество зарегистрированных безработных, поскольку в 2009 году их насчитывалось 2,1 млн, сейчас — 1,6 млн. Планомерно растет количество вакансий. И сейчас на сайте Государственной службы занятости у нас представлено 1,014 млн вакансий. Если дальше говорить о структуре занятости в Российской Федерации в настоящее время, то здесь нужно отметить следующее: более половины занятых (а именно 57 %) сосредоточены в частном секторе. В малом и среднем бизнесе, по последним оценкам Росстата, работает 13,2 млн человек. И количество рабочих в малом и среднем бизнесе постоянно увеличивается. Еще до кризиса эта цифра составляла 11,012 млн. Обращаю особое внимание на эти показатели, потому что в развитых странах мира, в развитых экономиках именно

количество людей, занятых в малом и среднем бизнесе, является одним из важных показателей и позволяет достаточно эффективно оценивать и рынок труда, и экономические успехи, поскольку в этом секторе занято наибольшее количество населения.

Теперь еще раз о структуре занятости. У нас до сих пор доля государственного муниципального сектора превышает треть рабочих мест — это 31,5 %. И надо сказать, что эта цифра никуда не движется. Кризис на нее тоже не влияет, поскольку она и до кризиса, и сейчас стабильно держится на одном уровне. Сюда, безусловно, относятся и люди, занятые на государственной муниципальной службе, и бюджетники: это и врачи, и учителя, и работники различных других бюджетных учреждений.

По количеству занятых в различных видах экономической деятельности необходимо отметить, что наибольшее количество занятых у нас сейчас в сферах оптовой и розничной торговли. На втором месте — обработка. Когда мы говорили о росте промышленного производства, я обратила ваше внимание, что у нас хорошие темпы роста промышленного производства: 16,3 % заняты именно в обработке. Это очень важные показатели. В сельском хозяйстве занято 9 %, в образовании — 8 %. Далее примерно в том же соотношении — это транспорт и связь, предоставление услуг и здравоохранение. Но необходимо сказать, что если проводить международные сопоставления, то в принципе мы довольны этим результатом: Россия находится в рамках общих тенденций, которые присущи странам «Группы восьми». Мы проводили такой сопоставительный анализ, когда проходила встреча министров труда «Большой восьмерки». Распределение численности занятых по отраслям экономики в Великобритании, Германии, Италии, Канаде, России, США, Франции и Японии: количество занятых в сфере услуг во всех странах планомерно увеличивается.

Уровень занятых в промышленности несколько различается: у нас он сейчас немного больше, но мы и по размеру больше. Но если брать относительные показатели, то мы находимся примерно на уровне Канады и Германии по количеству занятых в промышленном производстве. Что касается транспорта и связи, то если смотреть динамику этого показателя и у нас, и в странах «Восьмерки», то, учитывая развитие информационных технологий и других направлений, количество занятых в этой области во всех странах планомерно увеличивается.

Теперь, если говорить о структуре занятых и той тенденции, которая присуща не только нам, но и международному сообществу, существует так называемое разделение на первичный, вторичный и третичный секторы. Первичный сектор — это сельское хозяйство, вторичный сектор — промышленность, третичный сектор — услуги. Сейчас в экономической литературе появляется новый сектор — четвертый, который выделяется из третьего сектора, и к нему относятся образование и наука. Многие экономисты — и российские, и международные — считают, что это отдельный сектор занятости, у которого будут приоритетное место и развитие в будущем. Пока цифр по тому, какое количество в нем занято, еще нет. Здесь наблюдается некоторая динамика по этим секторам. По прогнозу Минэкономразвития, и мы этот прогноз, безусловно, тоже поддерживаем (по нашим оценкам именно так и происходит), к 2020 году количество занятых в сфере услуг достигнет 66 %.

Теперь я хотела бы поговорить о динамике спроса на рабочую силу. Основные тенденции в структуре занятости мы сейчас рассмотрели. Но нужно сказать, что и модернизация производства, и расширение применения наукоемких технологий приводят к изменению профессиональной квалификационной структуры спроса на рынке труда и повышению требований работодателей к рабочей силе. Чуть позже мы об этом поговорим более подробно. Теперь что касается предложения. Существует демографический прогноз до 2020 года по численности трудоспособного населения. Несмотря на то что был предпринят ряд усилий, оказавшихся успешными, по повышению рождаемости и снижению смертности, общая структура населения и преобладание в этой структуре пожилых возрастов будут приводить к тому, что численность населения трудоспособного возраста будет снижаться. По экспертным оценкам, к 2020 году она уменьшится на 6 млн человек.

Кроме того, сейчас наблюдаются структурные диспропорции на рынке труда, демографический вызов, связанный с тем, что сокращается численность населения, в том числе и трудоспособного возраста. Если посмотреть на динамику прироста и убыли численности населения за достаточно длительный период — с 1993 по 2009 год, то можно отметить, что у нас значительно сократились убыли и растет рождаемость, то есть мы выбираемся из демографической ямы. Те усилия, которые предпринимаются Правительством РФ, безусловно, приносят свои плоды. Надеюсь, что эта тенденция укрепится.

Теперь хотелось бы поговорить о потребности в рабочей силе. Если сделать сопоставление двух данных — вакансий, заявленных в службу занятости, и количества безработных и распределения их по федеральным округам, то мы увидим, что налицо территориальные диспропорции. В Центральном федеральном округе много вакансий и мало безработных, а в Южном федеральном округе, из которого был выделен еще и Северо-Кавказский федеральный округ, ситуация совершенно другая: много безработных и немного вакансий. Это последние данные по численности зарегистрированных безработных граждан, которые мы получили из службы занятости. Та же тенденция в Северо-Западном округе, где количество безработных намного выше, чем во всех остальных округах. Такая тенденция, безусловно, была и до кризиса. В кризис она только усугубилась. Сейчас предпринимается ряд усилий: подготовлены федеральная целевая программа по Северо-Кавказскому федеральному округу, предполагающая внедрение ряда направлений развития, а также стратегия развития экономики по данному округу, которая недавно рассматривалась на заседании Правительства РФ. Это, безусловно, и туризм, и отдых, и инфраструктурные проекты, которые позволят увеличить количество рабочих мест в данном федеральном округе и изменить ситуацию. Итак, наибольшее количество вакансий у нас именно в Центральном федеральном округе.

В 2008 году Росстат впервые провел исследования по своей базе данных, которая включает самое большое количество интервьюеров. В Росстате самые отработанные технологии и методология обработки данных. Были проведены исследования, которые касались потребности организаций в работниках, потому что до этого существовали только информация из Государственной службы занятости и отдельные исследования, которые проводились по секторам. Проведенные Росстатом исследования показывают, что влияние кризиса на них было незначительным. Наибольшее количество вакансий и спрос у нас наблюдаются именно в здравоохранении и предоставлении социальных услуг. На втором месте — обрабатывающие производства. Большой спрос есть в секторе услуг, транспорт и связь постоянно испытывают необходимость в работниках, образование тоже. В остальных видах деятельности спрос достаточно незначительный.

Мы поговорили о спросе на рабочую силу по видам деятельности. А теперь — по квалификации и уровню вакансий. Наибольший спрос

организации испытывают, безусловно, в квалифицированных рабочих. И эта тенденция сохраняется у нас достаточно долго. По крайней мере, с 2006 года по тем оценкам, которые мы проводили. Этот неудовлетворенный спрос существует. В постсоветское время изменилась структура образования, в два раза увеличилось количество вузов, которые готовят специалистов с высшим образованием, настолько же увеличилось и количество студентов. Вследствие этого на рынке у нас возник определенный перекося. У нас большое количество специалистов с высшим образованием, но очень мало специалистов, которые имеют среднее специальное образование и являются квалифицированными рабочими, закончили ПТУ (в старой терминологии) и техникумы, а в новой — колледжи. И для того чтобы удовлетворить этот спрос, сейчас на рынке предпринимаются определенные действия.

Минобрнауки готовит программу по развитию среднего профессионального образования. Работодатели вынуждены в рамках корпоративных университетов, которые, как правило, занимались повышением квалификации и проведением тренингов для персонала, готовить квалифицированных рабочих, в связи с чем они заключают договоры с имеющимися в данном регионе учебными заведениями. Таким образом работодатели по своим программам готовят себе специалистов. На рынке существует такая тенденция, что и люди с высшим образованием не находят работы. Вы знаете, что количество экономистов, юристов, подготовленных за последнее время, вряд ли может быть востребовано нашей экономикой и тем количеством рабочих мест, которое в ней существует. Так что люди, имеющие высшее образование, но не востребованные на рынке труда, перекавалифицируются. И есть достаточно успешные примеры квалифицированных рабочих — уровень их зарплаты достаточно высокий.

Рост количества квалифицированных рабочих как в государственных, так и в негосударственных предприятиях является самым высоким. По данным службы занятости, наиболее востребованными рабочими специальностями являются подсобные рабочие, водители автомобилей. Что касается таких специальностей, как бетонщик, арматурщик и каменщик, наблюдается ситуация: много вакансий — и нет людей, даже среди безработных. Это по рабочим специальностям. Теперь по должностям служащих. Самый высокий постоянный спрос — это средний медицинский персонал, затем менеджеры. Но здесь ситуация совсем другая: небольшое количество вакансий

и большое количество граждан, которые имеют опыт работы и хотят трудоустроиться по этим специальностям. То есть те тенденции, о которых я вам рассказывала по росстатовскому исследованию, по службе занятости и по всем остальным материалам подтверждаются. Безусловно, думая о развитии рынка труда, необходимо уделять очень большое внимание как вопросу территориальных диспропорций, так и вопросу структурных диспропорций, для того чтобы их преодолеть. Таким образом, динамика предложений рабочей силы характеризуется следующей тенденцией: это снижение общей численности населения.

Мы, безусловно, конкурируем за рабочую силу на международном рынке труда. И хочу сказать, что в ряде стран Центральной и Восточной Европы (например в Чехии) разработаны программы по привлечению на постоянное место жительства граждан Российской Федерации даже со средним образованием, но прежде всего, конечно, имеющих квалификацию и среднее специальное образование. То есть Европа испытывает такую же острую потребность в квалифицированных кадрах, а именно в рабочих. И страны, особенно Восточной Европы, разрабатывают программы для привлечения квалифицированной рабочей силы. Эти программы включают и обучение языку, и адаптационные мероприятия. То есть тенденция в нашей экономике, о которой мы с вами говорили, существует и в экономике Европы. И здесь, безусловно, мы за свою же рабочую силу вынуждены конкурировать со всем остальным миром.

Я уже говорила о том, что структура образования не отвечает потребностям рынка труда. Безусловно, определенные шаги здесь тоже будут предприниматься, но для того чтобы эти процессы нивелировать, большую роль необходимо отводить дополнительному профессиональному образованию и получению новых навыков компетенции, которые позволили бы людям, получившим одно базовое образование, затем более гибко подстроиться под потребности рынка труда. Теперь о территориальных диспропорциях на рынке труда федеральных округов по количеству вакансий и безработных, которые в этих округах есть. Казалось бы, при нормальной мобильности рабочей силы этот вопрос был бы не столь острым. Но у нас это достаточно длительная тенденция. Мобильность рабочей силы внутри Российской Федерации очень низкая, потому что наш народ не привык переезжать за работой, он привык сидеть и ждать, когда работа с хорошей зарплатой, отличным начальником и всеми прочими положительными характеристиками придет к нему сама.

Сейчас, по крайней мере в рамках государственных программ, которые готовятся, этому вопросу уделяется достаточно большое внимание. Увеличено количество пособий на переезд для безработных граждан, потому что в рамках работы Государственной службы занятости существует программа, которая называется «Переезд в другую местность». Сейчас рассматривается вопрос о том, чтобы в рамках этой программы по переезду внутри Российской Федерации был тот же уровень компенсаций, как по программе переезда соотечественников. Низкая территориальная мобильность еще связана с тем, что у нас нет достаточно отработанной инфраструктуры для повышения этой мобильности. Что я конкретно имею в виду? Безусловно, для того чтобы человек начал двигаться, он должен обладать информацией об аренде жилья, о том, что он может пользоваться тем набором услуг, которыми пользуется дома (медицинское и социальное обеспечение плюс какие-то информационные услуги), и, безусловно, о наличии вакансий в том или ином субъекте РФ.

Хочу сказать, что не так быстро, но в этом направлении мы тоже двигаемся. В кризис был наконец создан общероссийский банк вакансий. Банк вакансий, который находится на сайте «Работа для всех», сейчас охватывает всю Российскую Федерацию. Там можно искать работу в любом субъекте, то же самое происходит и в кадровых агентствах. Наиболее крупные кадровые агентства — и российские, и сетевые, которые пришли к нам из-за рубежа, — тоже не работают только в одном субъекте, то есть информация по этому поводу постоянно обновляется. Что касается информации о жилье, то единого банка данных в данный момент не существует, есть отдельные проекты. Один из проектов был проведен совместно с Мирбанком, в котором сформирован интернет-ресурс, где представлена информация о наличии возможностей аренды жилья в ряде субъектов Северо-Западного и Уральского федеральных округов. В Сибирском федеральном округе такой интернет-ресурс тоже внедряется. То есть в ближайшее время после того, как интернет-ресурс распространится во всех федеральных округах, надеюсь, что появится и общероссийский ресурс, который облегчит возможность поиска информации по данному вопросу.

Теперь нужно рассказать еще об одном, если характеризовать предложения рабочей силы. Здесь есть проблема, связанная с качеством рабочих мест. У нас достаточно большое количество рабочих мест с вредными и опасными условиями труда. По последним данным

Росстата за 2009 год, количество таких рабочих мест составило 27 %. Безусловно, когда человек ищет работу, он хочет найти безопасное рабочее место с современным оборудованием. На этих рабочих местах (27 %) достаточно высокий уровень производственного травматизма. Нельзя сказать, что он зашкаливает за общеевропейские показатели, но он достаточно высокий. Уровень общего травматизма где-то 46 тыс. А если говорить о смертельном травматизме, то, по данным Роструда, в 2009 году он находился на уровне 3–3,5 тыс. человек. Несмотря на то, что здесь есть тенденция к снижению, и за последние три года нам удалось добиться снижения этих показателей на 20 %, все-таки доля этих рабочих мест достаточно велика. И тут необходимо принимать определенные усилия.

И последнее, о чем хотелось бы сказать. На рынок труда, безусловно, влияет сохранение неформальной занятости, поскольку у нас легализация трудовых отношений происходит не на всех рабочих местах. До кризиса неформальная занятость, насколько я помню, в 2007 году составляла 16 %. В разгар кризиса — 20–22 %, потом произошло определенное снижение. Думаю, где-то на уровне 19–20 % неформальная занятость так и будет сохраняться. На уменьшение этих цифр также должны быть направлены усилия как государственных органов, так и всей экономики в целом.

Если говорить о моделях функционирования рынка труда, то нужно сказать, что та модель, которая существовала в 1990-х годах, характеризовалась низкими стандартами качества занятости. Прежде всего это низкая минимальная величина размера оплаты труда. Это низкий уровень оплаты труда в бюджетном секторе, невысокие требования в области трудовых прав и недостаточный контроль со стороны государства. Почему такая модель была принята? Потому что после смены строя необходимо было избежать социальных конфликтов. Поскольку вы конфликтологи, думаю, вам это должно быть близко. При выборе другой модели занятости в тот период возможность социальных конфликтов была бы достаточно высока. Что позволили сделать низкие стандарты? Сохранить занятость. Пусть люди получали и немного, но они не были выброшены на свободный рынок в поисках работы, соответственно не бастовали. То есть это был вынужденный выбор, который сыграл свою роль и, безусловно, позволил избежать социальной напряженности в то время. Дешевая рабочая сила, кроме того, помогла предприятиям встать на ноги и начать получать определенную прибыль.

Но ситуация меняется, конкуренция за рабочую силу растет. Выбирать дальше дешевую рабочую силу — это, наверное, будет неправильно, потому что у нас есть один большой источник такой силы — это Китайская Народная Республика. Конкурировать с Китаем по стоимости рабочей силы вряд ли сможет какая-либо другая страна. Тем более учитывая, что там до последнего времени никаких социальных гарантий, даже минимальных, какие действовали у нас (я имею в виду минимальный размер оплаты труда, медицинское и социальное страхование), не существовало. И пенсионного страхования в Китае еще два года назад не было. Почему там такая дешевая рабочая сила? Потому что нет затрат на то, чтобы ее содержать. Ты получаешь заработную плату, и только она является обеспечением и твоего здоровья, и твоей старости, и твоей семьи, и всего остального.

Соответственно, поскольку данная модель уже изжила себя, то, конечно, нужна новая. И она сейчас поэтапно реализуется. Первое направление новой модели касается увеличения минимального размера оплаты труда. Поскольку вы люди достаточно молодые, наверное, специально не уделяли этому вопросу должного внимания, но у нас произошел значительный рост МРОТ. В 1990-х годах МРОТ был на уровне 100 рублей. Даже в то время эта сумма просто фактически ничего не отражала в стоимости. За последнее время МРОТ увеличился намного: в 2007 году он вырос с 1100 до 2300 рублей, а с 1 января 2009 года — до 4330 рублей. То есть увеличение происходит в разы, и та норма, которая закреплена в Трудовом кодексе, что минимальный размер оплаты труда должен соответствовать прожиточному минимуму населения, безусловно, будет выполнена. В кризис Правительство РФ не принимало решения об увеличении МРОТ, сейчас такое решение принято. В этом году он будет скорректирован на уровень инфляции.

Второе направление — повышение уровня оплаты труда в бюджетном секторе. Хочу сказать, что здесь тоже предприняты определенные усилия. В 2008 году произошла реформа оплаты труда по федеральным государственным учреждениям. Фонд оплаты труда этих учреждений был увеличен на 30 %. Но кроме увеличения количественного фонда оплаты труда произошло и качественное изменение модели оплаты труда в бюджетном секторе. Была отменена единая тарифная сетка и приняты нормативные акты, которые позволили руководителю бюджетного учреждения гибко реагировать на ситуации, поощрять только тех работников, которые хорошо работают. Думаю, все это

тоже известно, у нас люди привыкли приходить на работу и получать деньги. Это неправильно. И система, которую мы ввели, позволила путем разделения зарплаты на три вида выплат (оклад, компенсационный и стимулирующий) увеличить долю стимулирующих выплат.

Если говорить о каких-то итогах по этим направлениям, то по данным мониторинга, который мы проводим и в котором участвуют около 10,5 тыс. бюджетных учреждений, доля стимулирующих выплат в среднем по федеральным бюджетным учреждениям составляет 42 %. И надо сказать, что за два года, учитывая кризис, когда количество внебюджетных услуг и услуг бюджетных организаций резко снизилось, это тоже очень хорошие показатели. В ходе этой реформы была сделана увязка заработной платы руководителя с заработной платой основного персонала бюджетного учреждения. По существующим нормативам заработная плата руководителя устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала. Когда мы делали приказы по основному персоналу для различных видов экономической деятельности, ни в один из этих приказов не вошли начальники, то есть это всегда только люди, которые выполняют основные функции учреждения.

Например, больница, где основной персонал — это врачи. Если мы говорим о больнице, то каким образом исчисляется заработная плата руководителя? Берется средняя заработная плата врача (основного персонала) и дальше есть кратность: от 1 до 5. Например, в Минздраве мы приняли решение, что кратность у нас будет составлять для лечебных учреждений — 3, для психиатрических — 4 (учитывая особые условия работы). Таким образом, руководитель теперь и по окладу связан с тем, сколько получает его персонал, какие усилия он предпринимает для того, чтобы увеличить заработную плату, так и премия для руководителя сейчас установлена в соответствии с определенными критериями. Эти критерии представляют собой (я покажу опять же на примере Минздравсоцразвития) систему ключевых показателей эффективности, то есть разделены на три группы: основная деятельность, финансово-экономическая деятельность и работа с кадрами. В каждом блоке выбраны совершенно конкретные показатели. Например, если это медицинский вуз, то одним из показателей является выполнение государственного задания по подготовке студентов, наличие учебно-методических комплексов (не менее определенного количества), то есть совершенно четкие количественные показатели. И руко-

водитель бюджетного учреждения только при условии выполнения этих количественных показателей получает свою премию. Вот такая система была введена в 2008 году в федеральных бюджетных учреждениях.

Субъекты РФ тоже идут по этому направлению, но, конечно, чуть медленнее. Ежегодно в рамках Трехсторонней комиссии мы готовим единые рекомендации для субъектов Российской Федерации по введению новых систем оплаты труда. По имеющимся у нас данным, сейчас около 40 субъектов РФ полностью перешли на новые системы оплаты труда для бюджетных учреждений, примерно 20 субъектов перевели 50 % учреждений на новую систему оплаты труда, и есть ряд субъектов, которые только приступают к этой реформе. В единых рекомендациях сформулированы достаточно жесткие сроки по введению, и к 2012 году все субъекты Федерации уже должны завершить переход на новые системы, после чего можно будет делать определенные выводы по эффективности введения этих систем в субъектах РФ.

Что касается ужесточения требований в области условий и охраны труда, то нами подготовлен законопроект, который в ближайшее время будет рассматриваться Комиссией Правительства Российской Федерации по законопроектной деятельности. Это законопроект о внесении изменений в Кодекс об административных правонарушениях, который связан с увеличением штрафов и ужесточением требований за нарушение охраны труда. В рамках регулирования, которое у нас действует, в Кодексе об административных правонарушениях существует ст. 5.27, в которой определен достаточно низкий максимальный размер штрафов, он составляет 50 тыс. рублей. В том законопроекте по охране труда, который сейчас внесен, максимальный размер штрафа за нарушение требований и условий охраны труда составляет 500 тыс. рублей. С нашей точки зрения, такая мера будет носить профилактический характер и заставлять работодателя относиться более внимательно к этим вопросам, не допускать случаев производственного и смертельного травматизма на производстве и уделять достаточно внимания улучшению условий труда работников.

Также сейчас мы готовим еще один законопроект, который будет увеличивать ответственность за нарушение трудового законодательства и по другим нормам Трудового кодекса — это и выплата заработной платы, и отпуска, и многое другое. Надеюсь, что к концу года мы эту работу тоже завершим. И в целом ст. 5.27 КоАП будет достаточно

серьезной. Почему мы пошли на то, чтобы увеличивать штрафы? Я уже сказала об экономической целесообразности, но есть такой пример и в Федеральной миграционной службе, что после увеличения штрафов за нарушения миграционного законодательства произошло снижение количества нарушений, и такая тенденция продолжается несколько лет.

Теперь то, что касается внедрения реально действующей системы социального и медицинского страхования работающих. В области медицинского страхования происходит реформа, модернизация здравоохранения, принят новый закон — на это направлены значительные средства. В основном это будет капитальный ремонт, закупка нового оборудования и, безусловно, совершенствование тех кадров, которые работают в муниципальных и региональных системах здравоохранения. В системе социального страхования увеличились пособия и пенсии. То есть сейчас по всем направлениям, которые здесь сформулированы, мы движемся достаточно активно.

Теперь о тех задачах, которые требуют своего решения в ближайшее время. Безусловно, это совершенствование трудового законодательства. Та редакция Трудового кодекса РФ, которая сейчас действует, в основном была принята в 2002 году, затем в 2006-м была внесена большая группа поправок, потом вносились точечные изменения. Мы договорились с социальными партнерами, с Общероссийским объединением работодателей и профсоюзов о том, что начинаем планомерную работу по подготовке поправок в кодекс. Прошло практически 10 лет, изменились реалии и рынок труда. Безусловно, мы будем вносить изменения, которые связаны с функционированием малого бизнеса, потому что те нормы — и кадрового делопроизводства, и еще ряд норм, которые сейчас относятся к крупным предприятиям, — вряд ли целесообразно распространять на малые предприятия. Безусловно, мы будем вносить изменения, которые связаны с понятием сверхурочной работы, поскольку в кодексе существует определенный дуализм.

Мы будем вносить изменения, которые связаны с понятием компенсации, потому что у нас в одной главе кодекса написано, что компенсации — это денежные выплаты, в другой — что это мероприятие. То есть точечный анализ показал, что необходимо эти поправки готовить. Безусловно, они позволят нам создать более гибкий рынок труда и отразить там те новые тенденции, которые появляются. Например, дистанционная занятость. Вы знаете, что достаточно большое

количество людей работает на дому: это дизайнеры, программисты и т. д. Это новая форма занятости. В Трудовом кодексе она не отражена, там есть такая форма, как надомники. Но скорее эта статья была сделана для инвалидов, которые работали в сфере промышленного производства: что-то либо шили, либо делали дома. Дистанционная занятость представляет собой все-таки нечто другое. И, безусловно, определенные правила для регулирования этой формы занятости, которая в последнее время все больше распространяется, необходимо будет вводить, и сейчас мы как раз обсуждаем основные постулаты того, что мы будем вносить в кодекс.

Теперь по поводу повышения территориальной и профессиональной мобильности. Программа развития внутренней трудовой миграции сейчас тоже готовится нашими коллегами. И еще они разрабатывают основные направления развития рынка труда до 2015 года, где также отразят основные шаги по данному направлению. У нас есть еще один важный вопрос, который мы не обсудили. Мы говорили о том, что у нас сокращается количество трудоспособного населения. И чтобы решить эту проблему, кроме более эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов, безусловно, здесь есть еще два фактора: привлечение иностранной рабочей силы и использование на рынке труда тех категорий, которые сейчас задействованы не очень активно, а именно — пожилые люди, женщины, воспитывающие детей, и инвалиды. Но для того чтобы активно вовлечь их в рынок труда, необходима специальная программа. Например, в рамках Государственной службы занятости сделаны определенные шаги, приняты такие изменения в закон о занятости, которые позволяют женщинам, воспитывающим детей до трех лет, то есть пока они еще сидят в отпуске по уходу за ребенком, иметь возможность переобучения. Раньше такой возможности не было. Сейчас женщина может обратиться в службу занятости и пройти переобучение, если чувствует, что с той специальностью, которая у нее была, она при выходе на рынок труда будет испытывать трудности.

Что касается вовлечения в трудовую жизнь инвалидов, то здесь усилия государства еще более масштабны, и сейчас подготовлена программа «Доступная среда», которая включает комплекс мероприятий. Она связана с мероприятиями, которые создают благоприятные условия как для передвижения инвалидов, так и для включения их в социальную и трудовую жизнь. Для этого службой занятости тоже создана

специальная программа, которая начнет действовать в ближайшее время. Если говорить о пожилых людях, то у нас это направление находится в начале своего развития. Опыт европейских стран показывает, что, как правило, для более активного включения пожилых людей в трудовую жизнь используются методы переобучения, которые прежде всего связаны с использованием информационных технологий и тех современных средств, которые существуют. Потому что именно этот барьер возникает перед ними при трудоустройстве.

Если говорить о миграции, то привлечение иностранной рабочей силы в кризис, безусловно, было сокращено, квота была урезана на 50 %. Квота разрешений на работу на 2011 год составляет 1 млн 745 тыс. Из них 500 тыс. составляют резерв. То есть реально это 1 млн 200 тыс. Если говорить о структуре привлечения иностранной рабочей силы, которая также распределяется по профессионально-квалификационным группам, то были внесены изменения в Федеральный закон № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». Сейчас несколько увеличился приток квалифицированных мигрантов, но надо сказать, что в совокупности, безусловно, большую часть все-таки составляет неквалифицированная рабочая сила, занимающая те рабочие места, которые не занимают россияне.

Надо сказать, что этот процесс у нас устроен следующим образом. Компании в предшествующий год подают заявки на привлечение иностранной рабочей силы в орган по труду, как правило, субъекта Российской Федерации. Затем субъект на межведомственной комиссии обсуждает эти заявки, либо уменьшает, либо увеличивает, если есть такая необходимость. Затем эти заявки направляются в наше министерство, где происходит еще одно обсуждение — на уровне федеральной межведомственной рабочей группы, куда входят все ведомства, отвечающие за этот вопрос, и другие субъекты. И только после этого принимается решение о размере квоты и ее распределении. Так что, безусловно, и на уровне субъекта, и на уровне федерации всегда происходит оценка, насколько это привлечение иностранной рабочей силы не вредно для россиян. И по моей оценке данных, которыми я обладала, численность привлеченной неквалифицированной иностранной рабочей силы значительно больше. Те рабочие места, которые занимают мигранты, даже на примере Москвы, москвичи занимать не будут, потому что это связано с уборкой, обслуживанием, где достаточно невысокая заработная плата.

Теперь хотелось бы сказать несколько слов о том, что современное развитие рынка труда — это не только наш опыт, но и европейский — безусловно, требует изменения в кругу базовых компетенций, которые вы получаете как раз в вузе и потом развиваете, уже выходя на свое рабочее место. Очень важным становится умение работать в команде, организовывать свой труд и что-то придумывать. Это не пустые слова, потому что эти компетенции пользуются все большим спросом как у российских компаний, так и у международных. Человек, не умеющий работать в команде и не стремящийся улучшить свою работу, который не может сам себе ставить задачи и развиваться, безусловно, будет меньше востребован. То, что касается технических компетенций, думаю, тут все понятно: все, что появляется нового в этом направлении, необходимо сразу осваивать, поскольку это повышает вашу оценку на рынке труда. Так как мир открыт, страны связаны друг с другом, то необходимы знание иностранных языков и понимание межкультурного многообразия. Я думаю, что вы, как конфликтологи, этим вопросам посвящаете достаточно много времени, но я подчеркну еще раз, что эти навыки востребованы современным рынком труда не только в Российской Федерации, но и в мире. Тот человек, у которого нет барьеров для общения, который может понять и принять человека другого вероисповедания, другого культурного многообразия, безусловно, повышает свою стоимость на рынке труда.

Теперь о тех шагах, которые предстоит сделать в ближайшее время, — это внедрение непрерывного обучения. Сейчас потребности рынка труда представлены таким образом, что без того, чтобы постоянно повышать уровень своей квалификации, достаточно сложно соответствовать его требованиям. Такие программы существуют у нас в рамках крупных компаний и начинают распространяться все шире и в средних компаниях. Такие программы есть и за рубежом, например, в Голландии реализуется программа «Работа и образование». Она действует в государственной службе занятости, и в ней принимают участие люди, которые имеют работу, но хотят получить по ней еще дополнительное образование. То есть опыта таких программ у нас пока нет, но в мире он существует.

Безусловно, если экономическая ситуация будет стабильной на протяжении ряда лет, мы вернемся к вопросу введения страхования от безработицы, поскольку, с нашей точки зрения, это является более

эффективным способом борьбы с этим явлением. Сейчас происходит выделение средств из федерального бюджета на все программы, которые связаны с безработными гражданами. С нашей точки зрения, при введении страхования повысится ответственность работодателя за создание рабочих мест, будет развиваться такой процесс, как лизинг персонала. Мы уже немного говорили о профессионально-квалификационной структуре предложений на рынке труда. Сейчас мы обсуждаем создание единой системы, и также будут готовиться изменения в закон о занятости с тем, чтобы эта система была выстроена от субъектов Российской Федерации до федерального уровня. И эта информация собиралась по всем направлениям.

В принципе в мире существует несколько систем прогнозирования. Например, немецкая система представляет собой макроэкономическое прогнозирование, использующее не очень сложную формулу, в которой основные параметры развития экономики дают достаточно общее представление о структуре спроса. Существуют другие методики, применяемые в Голландии, Соединенных Штатах Америки — это сбор информации по определенному опроснику. Эту работу страны ведут уже очень давно — на протяжении 40 лет. За это время у них были накоплены знания, и они могут прогнозировать будущее по прошлому. Поскольку за эти 40 лет происходили всякие события, то в рамках тех тенденций, которые были на рынке, им достаточно просто прогнозировать то, что может случиться в ближайшей перспективе. Конечно, самым эффективным для прогнозирования является использование всех методов — и макроэкономического прогнозирования, и сбора статистической информации, и проведения обследований. В той работе, которая сейчас у нас проводится, думаю, именно этот подход и будет изложен. Потому что, например, до кризиса мы проводили большое обследование 8 тыс. предприятий.

Исследование наше называлось «Атлас профессий». В нем было рассмотрено порядка пяти видов экономической деятельности и достаточно четко сформулированы следующие позиции: потребность, которая существует у работодателей этих видов экономической деятельности; представления о зарплате, которую люди получают по определенным должностям в этих видах экономической деятельности; прогноз работодателей о том, какой спрос на какие специальности в своем виде экономической деятельности они видят в ближайшие пять лет. Данные этого исследования размещены на нашем сайте.

И, безусловно, дальнейшее развитие также связано с информационными системами, которые позволяют упростить общение и получать больше информации. На этом хотелось бы закончить свое выступление, готова ответить на ваши вопросы.

ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ

— *Уважаемая Наталья Викторовна, как Вы думаете, поможет ли применение принудительного труда заключенных в увеличении экономического потенциала страны, и считаете ли Вы данную норму гуманной и социально значимой?* (вопрос из зала)

— Можно подискутировать о том, является ли труд заключенных принудительным, но я отвечу на экономическую сторону Вашего вопроса. Безусловно, нет, то количество заключенных, которое у нас сейчас есть, не окажет значительного влияния на рынок.

— *Наталья Викторовна, меня интересует вопрос, касающийся старшего поколения: по какому принципу формируются выплаты за стаж работы в советский период?* (вопрос из зала)

— Что касается заработной платы, то я вам немного рассказала о новой системе оплаты труда. Она представляет собой набор моделей, не имеющий единой схемы, которую можно было бы приложить к каждому предприятию, потому что это совершенно неправильно — все предприятия разные. Нами сформирован перечень выплат стимулирующего характера, компенсационного характера. Выплаты за стаж — это выплаты стимулирующего характера. И в зависимости от того, насколько руководитель учреждения считает необходимым ввести эту выплату, он ее будет вводить. С моей точки зрения, для чего нужна выплата за стаж? Она может быть двух видов: выплата за стаж в данном учреждении, и тогда ее направленность в том, чтобы закрепить человека в этом учреждении. Чем дольше ты у меня работаешь, тем больше получаешь. И второй вид выплаты — за стаж работы в отрасли. Этот принцип у нас реализуется в среде медиков и педагогов. Пока он еще существует. Но вопрос, насколько он целесообразен, требует дискуссий. Единственное, что я могу сказать: валоризация была

проведена, поэтому весь стаж, который был наработан в советское время, безусловно, учтен.

— *Наталья Викторовна, Вы показали процент занятости населения в сферах образования и здравоохранения, и он очень маленький. Скажите, пожалуйста, как правительство планирует увеличивать его? По-моему, это наиболее важный вопрос, и следует с ним разобраться.* (вопрос из зала)

— Давайте внимательно смотреть на цифры. Мной были выделены те виды экономической деятельности, в которых работает наибольшее количество занятых. Количество занятых в бюджетной сфере составляет 14,5 млн человек. Исходя из экономической целесообразности, увеличивать количество занятых в бюджетной сфере просто нельзя, иначе никаких средств не хватит. Поэтому нужно говорить не об увеличении количества занятых, а об улучшении качества их работы и повышении ее эффективности.

— *Уважаемая Наталья Викторовна, в начале лекции Вы говорили о росте промышленного производства. А какие сферы производства у нас сейчас, наоборот, в упадке?* (вопрос из зала)

— Традиционно, безусловно, это легкая и текстильная промышленность. Не очень хорошие показатели у сельского хозяйства. Но если в ряде направлений — это касается птицеводства, зерноводства — сейчас ситуация выправляется, то в легкой и текстильной промышленности вряд ли будут улучшения, поскольку конкуренция очень велика, и наши производители пока не в состоянии конкурировать с иностранными.

Л. А. ПАСЕШНИКОВА, первый проректор СПбГУП, куратор юридического факультета, профессор кафедры государственного права: — *Наталья Викторовна, Вы здесь хорошо показали структуру занятости. Все-таки, если можно, несколько слов о проблеме производительности труда. По-моему, это очень важно. Какова производительность труда в производстве? Есть ли такая статистика?*

— Я намеренно не стала ничего говорить по этому поводу, потому что тут не все так плохо, особенно в последнее время. Но нужно ска-

зять следующее: уровень производительности труда, который есть у нас, в четыре раза ниже, чем в среднем в Западной Европе. А если учесть еще Северную Америку, то в пять раз ниже. О чем это свидетельствует? О том, что у нас неэффективно используются ресурсы, основные средства и рабочая сила. Норма выработки очень низкая, поэтому повышение качества рабочих мест и качества рабочей силы — это направления, которые являются приоритетными, в том числе и для повышения производительности труда. Что такое повышение производительности труда? Это прежде всего новое оборудование, которое должно быть модернизированным и отвечать современным тенденциям. Также это рабочая сила, которая заинтересована в том, чтобы это новое оборудование использовать эффективно и плюс предлагать еще какие-то изменения, которые позволят двигаться дальше и увеличивать выработку.

У нас реализуются новые направления, современные производства, на которых есть определенные достижения, но в целом в экономике пока ситуация не очень хорошая. Хотя нас радует то, что появляются положительные примеры — в металлургическом производстве, машиностроении. Есть предприятия, которые полностью заменили основные средства, где было проведено обучение рабочего персонала на новом оборудовании плюс применены новые методики управления персоналом, что позволило повысить в рамках отдельных предприятий эту производительность.

Л. А. ПАСЕШНИКОВА: — И только тогда, обратите внимание, можно объективно говорить о росте заработной платы, которая с этим процессом взаимосвязана. Иначе это отдельный безосновательный разговор о заработной плате.

Елена МАТВЕЕВА, I курс, кафедра экономики: — Здравствуйте, Наталья Викторовна. Вы работали генеральным директором кадрового агентства, посоветуйте, пожалуйста, как нам правильно себя вести при устройстве на работу, при собеседовании? И еще один вопрос: какие информационные ресурсы Вы рекомендуете использовать при выборе вакансий?

— Что касается информационных ресурсов, то их все, безусловно, можно использовать, но из имеющихся я назову HeadHunter и Superjob,

где представлено наибольшее количество вакансий и достоверная информация. Работая и в кадровом агентстве, и в министерстве, всегда надо использовать все источники для поиска работы — это и кадровое агентство, и объявления, и друзья, и какие-то выставки, семинары, конференции. Нужно просто сформировать для себя достаточно четкий план и представить, чего вы хотите. Конечно, с представлением о том, что вы хотите высокую зарплату — и все, идти на собеседование вряд ли стоит. Туда стоит идти с представлением о том, чего вы хотите и умеете делать. Но на этот процесс надо смотреть реально, потому что даже красивое резюме, которое вам кто-то поможет написать, и речь, подготовленная с помощью психолога или специалиста кадрового агентства, опытного директора или менеджера по персоналу никогда не обманут. Потому что, сформулировав ряд конкретных вопросов, они поймут, что вы из себя представляете и на что способны. Поэтому для того чтобы найти нормальную работу — я всегда это говорила, — нужно четко представлять, что вы ищете и что вы можете сделать для того, чтобы найти именно такую работу, чему вам еще надо научиться. Тогда вас ждет успех.

Л. А. ПАСЕШНИКОВА: — Я, как первый проректор и куратор юридического факультета, вам скажу, что, например, мы нашим студентам говорим, что нужно уже с IV курса начинать практиковаться. Для этого не нужна полная занятость: есть фирма-работодатель, которая заинтересована в том, чтобы выдавать нам задания, а мы готовы их получать. Уже сегодня, например, на юридическом факультете у нас есть десятки вакансий — нам предлагают подобрать студентов-выпускников. Несмотря на переизбыток юристов, хороших специалистов все равно не хватает. И я, как куратор, уже сейчас отбираю и предлагаю студентов. Но не каждого я могу устроить к работодателю, поэтому ваша задача — хорошо учиться, получать профессиональные знания здесь, в аудитории, практиковаться как следует. А уже начиная примерно с IV курса пробовать свои силы в той или иной сфере, чтобы вас уже приглашал работодатель. И на V курсе уже многих так и приглашают. Поэтому я вижу такой путь. Действительно, с точки зрения работодателя, ваш приход с красивым резюме может быть не таким радужным, как вы себе представляете. Придете в первый раз, поговорите с работодателем, и он сразу увидит, что пришел не тот специалист.

Как только вы начинаете говорить о том, как будете решать ту или иную задачу, все становится ясно. Поэтому всегда объективно себя оценивайте — это поможет.

— Уважаемая Наталья Викторовна, в Российской Федерации до сих пор основу экономики составляет добывающая промышленность. Неужели в стране, которая создает атомные подводные лодки и космические корабли, не могут производить свои телевизоры или, допустим, мобильные телефоны? Отечественного ничего нет, с чем это связано? (вопрос из зала)

— Я бы не сказала, что у нас этого ничего нет. Во-первых, существует международное разделение труда; во-вторых, каждая страна, и наша в том числе, выбирает определенные направления модернизации производства. Производство телевизоров не входит в число тех направлений, которые сформулированы руководством страны. Среди этих направлений можно выделить информационные технологии, ядерный комплекс, энергоэффективность, медицину, фармацевтику, биотехнологии. Вот такие приоритеты выбраны Российской Федерацией для того, чтобы двигаться и стараться быть первыми в этих направлениях. Необходимо для себя — как каждому человеку, так и любой стране — выбрать приоритеты и достигать их, потому что покрывать все поле, как было в Советском Союзе, невозможно. Почему тогда было необходимо все, в том числе и телевизоры, производить самим? Потому что был железный занавес, закрытая локализованная экономика, которая вынуждена была сама себе все производить. Сейчас ситуация другая, у нас нет необходимости по всем направлениям развивать производство. Да и трудовых ресурсов на это не хватит, если мы будем производить все подряд.

Л. А. ПАСЕШНИКОВА: — Наталья Викторовна — государственный человек, поэтому не все может обсуждать. Я могу сказать, как мне кажется, что если мы безнадежно отстали в определенных направлениях, сегодня глупо ставить себе задачу конкурировать с Германией или Японией по производству автомобилей. И машины нашего внутреннего рынка никогда не смогут уже догнать машины других стран (с точки зрения процесса, как они в мире развиваются — об этом говорила Наталья Викторовна). Но у нас есть достаточно

много направлений, которые нам должно и нужно развивать, где мы можем быть первыми, используя то, что накопил мир. А мир будет использовать наши ресурсы. И сегодня мы в таком мире живем. Если бы мы 50 лет это обсуждали, можно было бы говорить, почему мы не можем конкурировать в той или иной сфере деятельности.

— Наталья Викторовна, скажите, пожалуйста, каковы перспективы развития рынка труда молодежи? И какая разница в количестве вакансий и безработных в сфере занятости молодых специалистов? (вопрос из зала)

— В кризис сложилась такая ситуация, что среди безработных было достаточно много молодежи. Поэтому были введены две специальные программы: первая — программа стажировок на рабочем месте, то есть государство сейчас доплачивает работодателю за то, что молодой человек, окончивший либо вуз, либо техникум, колледж, проходит у него стажировку; вторая связана с определенным переобучением, то есть, если молодой человек, окончивший вуз, долгое время не может найти работу, то у него есть возможность получить дополнительную специализацию, дополнительный курс в рамках службы занятости по тем специальностям, которые наиболее востребованы рынком труда. Эти две программы, насколько я знаю, будут продолжены и в этом году. И в принципе, наши коллеги из департамента, которые занимаются занятостью, планируют, что эти программы будут и дальше функционировать, а не только в период кризиса.

Мария ФИЛЬЧЕНКО, I курс, кафедра журналистики: — *Здравствуйте, Наталья Викторовна. Часто читаю газеты по трудоустройству, смотрю сайты в Интернете и вижу строчку — «с опытом работы». Скажите, пожалуйста, как нам, молодым будущим специалистам, реагировать на это и каким образом трудоустроиться?*

— Ваш проректор уже ответила на этот вопрос. Вообще, особенно с вашей специальностью, я просто проблем не вижу, потому что и раньше, и сейчас вы можете писать заметки, статьи и вне учебного времени, тем самым получать практику. Насколько я понимаю, у вас еще обучаются юристы, экономисты?

Л. А. ПАСЕШНИКОВА: — *У нас есть юристы, экономисты — здесь 11 специальностей. Опыт работы имеется в виду формально, чтобы у вас была трудовая книжка. Я скажу вам, что реальный работодатель, с которым мы сталкиваемся, часто говорит: нам нужен молодой, активный специалист; пусть у него не будет опыта работы и записи в книжке, но будут рекомендации, что он действительно что-то делал, обладает навыками и имеет (самое главное) профессиональные и определенные личностные качества. Про личностные скажу особо. Это те, которыми гордится наш Университет: пунктуальность, обязательность, исполнительность, умение обучаться, то есть реагировать на новые знания и т. д. Сегодня работодатели — не только те, которых вы видите в Интернете. Иногда это бывают такие рекламные ходы, специально, чтобы какую-то часть претендентов отсеять. Поэтому работодатель, с кем мы реально имеем дело, хочет увидеть перспективного, готового совершить поступок молодого человека. А для вас репутация — это учеба в вузе и то, что вы делаете, что вы собой представляете.*

— Знаете, на Западе тоже такая проблема есть. Студенты там используют любую возможность — это каникулы, лето. То есть все зависит от вас. И возможности такие у вас есть, безусловно.

— *На сегодняшний день взят курс на повышение требований в области трудовых прав. Наталья Викторовна, как Вы можете проанализировать работу трудовой инспекции в области охраны труда и других учреждений? И в чем отличие Москвы и регионов? (вопрос из зала)*

— Хочу сказать, что, безусловно, нагрузка у них очень большая. У нас, может быть, несколько недостаточная численность инспекторов, но в последнее время очень большое внимание — по крайней мере, то, что делается по заданию нашего департамента, — уделяется вопросам охраны труда. Надо отметить, что отличие Москвы от регионов — и в общем количестве проверок, и в общем количестве нарушений, которые выявляют государственные инспекции труда. Нарушения требований и условий охраны труда занимают второе место после нарушений сроков выдачи заработной платы. И нужно сказать, опять же по данным инспекции, что основные причины нарушений требований

охраны труда носят организационно-технический характер. Поэтому усиление требований к работодателю в отношении улучшений условий труда просто необходимо. Что касается работы инспекции, в целом мы оцениваем ее положительно. Сейчас окончательно уже формируются регламенты по всем видам услуг, которые контролирует Федеральная служба по труду и занятости, в том числе и ряд административных регламентов по проверкам. Я думаю, что это позволит улучшить качество этой работы.

— *Уважаемая Наталья Викторовна, Вы говорили, что существует целая группа людей с ограниченными возможностями, которые готовы предоставить свою рабочую силу на рынке труда. Как планируется их трудоустроить?* (вопрос из зала)

— По трудоустройству женщин, имеющих детей до трех лет, я уже говорила. Тут нельзя сказать, в каких сферах требуется такая рабочая сила, то есть каждая женщина сама должна принять решение: будет ли она выходить на прежнее место работы или захочет сменить его. Но в любом случае за три года происходят значительные изменения в законодательстве и тому подобном, и ей необходимо все равно пройти обучение: либо по повышению квалификации, либо по наиболее востребованной специальности на рынке труда. Что касается трудоустройства инвалидов, здесь два направления работы. Первое — это ужесточение отслеживания требования законодательства о наличии квоты по трудоустройству инвалидов, которая должна составлять 4 % и выполняться работодателями. Второе направление исходит из анализа и международного опыта, и нашей ситуации: кроме отдельных защитных мер, просто необходимо создать условия, когда человек не будет чувствовать себя инвалидом. Сейчас есть большое количество рабочих мест, которые позволяют это сделать, они связаны в основном с информационными технологиями. Необходимо включение инвалида в нашу с вами жизнь, и у него не должно быть ощущения, что он никому не нужен в этой жизни. У него должно быть ощущение, что он такой же равноправный человек, но с небольшими особенностями. Поэтому основные направления следует сконцентрировать на этом вопросе.

Л. А. ПАСЕШНИКОВА: — *Спасибо, Наталья Викторовна. Мы Вас благодарим за интересную беседу.*

ПЕРВЫЙ НАБОР НА ФАКУЛЬТЕТ КОНФЛИКТОЛОГИИ 2010 ГОДА (200 СТУДЕНТОВ) — СЛУШАТЕЛИ АКТОВЫХ ЛЕКЦИЙ

Абрамова Маргарита Дмитриевна
Агафонов Георгий Юрьевич
Аксенова Наталия Александровна
Алексеева Алина Сергеевна
Алексеева Виктория Андреевна
Алиева Чинара Расимовна
Алкаев Артем Александрович
Алмазова Виктория Сергеевна
Андреева Мария Михайловна
Анкру Ольга
Арцишевская Юлия Константиновна
Асанов Роман Арманович
Афанасьева Анна Георгиевна
Бардиашвили Ксения Вахтанговна
Барилова Дарья Ивановна
Барышникова Татьяна Юрьевна
Бачинская Виктория Викторовна
Бегинян Сюзэ Манвеловна
Белоус Екатерина Андреевна
Бикташева Екатерина Евгеньевна
Блинова Мария Олеговна
Богомолова Олеся Александровна
Богомякова Дарья Дмитриевна
Бодрова Татьяна Сергеевна
Бодунова Ульяна Константиновна
Бойков Артур Вячеславович
Бондарева Ирина Владимировна
Бородулин Антон Алексеевич
Бурмистрова Мария Алексеевна
Быков Роман Олегович
Васильева Вероника Вячеславовна
Вертелкина Алена Сергеевна
Воронов Александр Сергеевич
Воскобойникова Анна Григорьевна
Гаврилева Татьяна Александровна

Гавриченкова Лада Игоревна
Глебская Елена Олеговна
Голубев Павел Николаевич
Гончарова Анастасия Алексеевна
Горбачева Полина Андреевна
Гришичева Екатерина Александровна
Губицкая Александра Владимировна
Демченков Семен Сергеевич
Демяхина Елизавета Ростиславовна
Дерюгина Ксения Вадимовна
Дилендик Алина Андреевна
Дирша Юлия Вадимовна
Дмитренко Артем Романович
Дранько Юлия Николаевна
Дубасова Светлана Викторовна
Егоров Артур Юрьевич
Елисеева Анастасия Андреевна
Ермаков Артем Александрович
Ёркина Ольга Юрьевна
Заостровская Юлия Вадимовна
Звездочетова Мария Андреевна
Зебзеева Екатерина Игоревна
Земскова Анна Сергеевна
Зоренко Анастасия Анатольевна
Зыков Степан Александрович
Ишмухаметова Алина Рашидовна
Ищенко Наталья Александровна
Кармакова Светлана Сергеевна
Катковская Анастасия Андреевна
Каштанова Ксения Александровна
Киричук Наталия Анатольевна
Ковальчук Анна Николаевна
Кожемяко Валентина Юрьевна
Козаченко Юлия Валерьевна
Кокина Анна Геннадьевна

- Колесникова Кристина Вадимовна
Короткова Мария Дмитриевна
Костюк Ольга Олеговна
Котова Елена Сергеевна
Кочерган Дарья Николаевна
Кравченко Ангелина Сергеевна
Кравченко Елизавета Станиславовна
Кравченко Мария Олеговна
Крамеров Алексей Алексеевич
Красенкова Анна Борисовна
Крашакова Елизавета Андреевна
Крутикова Мария Константиновна
Крюкова Мария Марковна
Кузеванова Анастасия Игоревна
Куканова Алиса Олеговна
Кулижникова Ирина Андреевна
Кулинич Даниил Олегович
Курмаева Ксения Александровна
Кустова Дарья Анатольевна
Лазоренко Кристина Александровна
Лаптева Татьяна Владимировна
Леонюк Любовь Сергеевна
Лисовская Виктория Юрьевна
Логина Ксения Михайловна
Лопинцева Алина Сергеевна
Луконина Анастасия Сергеевна
Лукияненко Валерия Валентиновна
Лунюшкина Алина Вячеславовна
Лызлова Александра Сергеевна
Макашенец Александр Юрьевич
Максимова Ирина Игоревна
Малакичева Мария Сергеевна
Малахова Дарья Олеговна
Малинина Елена Владиславовна
Мартынова Анастасия Михайловна
Мартынов Артем Вячеславович
Матвеева Елена Алексеевна
Махнюков Станислав Валерьевич
- Мельникова Мария Владимировна
Минин Кирилл Алексеевич
Мирабян Мадлена Михайловна
Михайлова Анастасия Андреевна
Михайлова Екатерина Александровна
Михалевская Дарья Сергеевна
Моисеева Дарья Владимировна
Москаленко Алина Николаевна
Мурзакаева Кристина Рифкатовна
Мухутдинова Елена Иршатовна
Нарья Дмитрий Сергеевич
Неверова Елена Георгиевна
Никифорова Екатерина Олеговна
Ньябагабо Маргарита Дамасеновна
Осипова Мария Валерьевна
Остапчук Александра Константиновна
Павлова Дарья Игоревна
Панкова Анна Алексеевна
Пастухова Анастасия Сергеевна
Пацевич Валерия Александровна
Перчук Ксения Валентиновна
Петрова Юлия Владимировна
Пилат Евгения Геннадьевна
Пирогова Виктория Алексеевна
Плахотнюк Дарья Алексеевна
Плотников Никита Андреевич
Погребняк Кристина Андреевна
Позднякова Ксения Владимировна
Полякова Яна Константиновна
Порозова Дарья Вячеславовна
Потапенко Галина Владимировна
Провальская Анастасия Сергеевна
Протасова Валерия Вячеславовна
Пуляевская Анастасия Сергеевна
Пышкин Дмитрий Владимирович
Пярых Анастасия Ивановна
Раджи Далгат Эльдарович
Разумова Марина Андреевна

Романова Дарья Андреевна	Трапенко Леонид Евгеньевич
Рощина Александра Филипповна	Тыльченко Мария Сергеевна
Рычкова Марина Александровна	Унковская Мария Владимировна
Рябущенко Анна Сергеевна	Урусова Мария Игоревна
Савенков Андрей Олегович	Ушакова Людмила Сергеевна
Селина Екатерина Владимировна	Фадеева Анастасия Сергеевна
Семенов Никита Дмитриевич	Федоренкова Таисия Сергеевна
Семенова Дарья Дмитриевна	Федоров Сергей Михайлович
Семенцова Кристина Александровна	Федюшкина Анна Михайловна
Сенашкин Юрий Алексеевич	Фролкина Юлия Юрьевна
Сенникова Валерия Дмитриевна	Хижняков Тимур Александрович
Серенко Анастасия Андреевна	Хлынова Инна Александровна
Синькова Елена Олеговна	Ходорова Елена Андреевна
Скоблова Дарья Сергеевна	Хохлова Дарья Николаевна
Слобозян Ана-Мария	Хребтова Анна Александровна
Солодкова Наталья Владимировна	Хрусталёв Михаил Александрович
Старцев Александр Алексеевич	Цыбина Ксения Дмитриевна
Степанец Полина Владимировна	Чепиков Николай Юрьевич
Степанова Дарья Валерьевна	Черепанов Дмитрий Владимирович
Суетина Елизавета Дмитриевна	Шемякин Евгений Олегович
Суетина Юлия Юрьевна	Ширинова Лейла Интигамовна
Суровегина Мария Сергеевна	Шпортко Марьяна Николаевна
Сухинина Яна Дмитриевна	Щербатова Нина Борисовна
Твердохлеб Мария Александровна	Якушенко Анастасия Александровна
Твердохлеб Юлия Александровна	Ямашкина Ирина Владимировна
Титова Анна Юрьевна	Янченко Анастасия Романовна
Торопова Дарина Максимовна	Яромич Анна Андреевна

ПРЕДСТАВЛЯЕМ АВТОРОВ



**АВКСЕНТЬЕВ
ВИКТОР АНАТОЛЬЕВИЧ**

директор Института социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН (Ростов-на-Дону), заведующий отделом политологии и конфликтологии, доктор философских наук, профессор



**ГРОМЫКО
АНАТОЛИЙ АНДРЕЕВИЧ**

член-корреспондент РАН, главный научный сотрудник Института проблем международной безопасности РАН (Москва), доктор исторических наук, профессор



**ДЕНИСОВ
АНДРЕЙ ИВАНОВИЧ**

первый заместитель министра иностранных дел Российской Федерации, Чрезвычайный и Полномочный Посол



**ДМИТРИЕВ
АНАТОЛИЙ ВАСИЛЬЕВИЧ**

член-корреспондент РАН, руководитель Центра конфликтологии Отделения общественных наук РАН (Москва), доктор философских наук, профессор



**ЖАРОВА
НАТАЛИЯ ВИКТОРОВНА**

директор департамента заработной платы, охраны труда и социального партнерства Министерства здравоохранения и социального развития РФ



**КОНОВАЛОВ
ВАЛЕРИЙ НИКОЛАЕВИЧ**

заведующий кафедрой конфликтологии Южного федерального университета (Ростов-на-Дону), доктор философских наук, профессор



**КУЗЬМИНА
НИНА НИКОЛАЕВНА**

заместитель председателя Федерации Независимых Профсоюзов России



**НАУМКИН
ВИТАЛИЙ ВЯЧЕСЛАВОВИЧ**

директор Института востоковедения РАН, заведующий кафедрой региональных проблем факультета мировой политики МГУ им. М. В. Ломоносова, доктор исторических наук, профессор



**ОСИПОВ
ГЕННАДИЙ ВАСИЛЬЕВИЧ**

академик РАН, директор Института социально-политических исследований РАН (Москва), президент Российской академии социальных наук, доктор философских наук, профессор

ПРЕДСТАВЛЯЕМ АВТОРОВ



**ПЕТЕРСЕН
СТЕН-ТОФТ**

главный специалист Московского бюро Международной организации труда по связям с профсоюзами



**САФОНОВ
АЛЕКСАНДР ЛЬВОВИЧ**

заместитель министра здравоохранения и социального развития РФ, профессор СПбГУП, доктор экономических наук, действительный государственный советник РФ 3-го класса



**СВЕТЛОВ
ВИКТОР АЛЕКСАНДРОВИЧ**
заведующий кафедрой конфликтологии СПбГУП, доктор философских наук, профессор



**СЕЛИВАНОВ
АНДРЕЙ ВЛАДИМИРОВИЧ**
заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Министерства здравоохранения и социального развития РФ



**СОЛОВЬЕВ
АРКАДИЙ
КОНСТАНТИНОВИЧ**
начальник департамента актуарных расчетов Пенсионного фонда РФ, доктор экономических наук, профессор



**СТЕПАНОВ
ЕВГЕНИЙ ИВАНОВИЧ**

президент Международной ассоциации конфликтологов, главный научный сотрудник Сектора комплексных исследований образа жизни Института социологии РАН, главный редактор журнала «Конфликтология» (Москва), доктор философских наук, профессор



**ТИТОВА
ЛЮДМИЛА ГРИГОРЬЕВНА**
профессор кафедры социально-политических теорий Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова, доктор политических наук



**ШАЛЕНТО
ВАЛЕНТИН НИКОЛАЕВИЧ**
профессор кафедры государственного, муниципального управления и социальной инженерии Российского государственного социального университета (Москва), доктор социологических наук



**ШУЛЬЦ
ЛЕОПОЛЬДОВИЧ**
член-корреспондент РАН, заместитель президента РАН, директор Центра исследования проблем безопасности РАН, научный руководитель Высшей школы современных социальных наук МГУ им. М. В. Ломоносова, доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ

ДИАЛОГ КУЛЬТУР В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

XI Международные Лихачевские научные чтения

В сборнике опубликованы 233 доклада участников XI Международных Лихачевских научных чтений, состоявшихся 12–13 мая 2011 года в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов в соответствии с Указом Президента РФ В. В. Путина «Об увековечении памяти Д. С. Лихачева».

Среди авторов — выдающиеся отечественные и зарубежные ученые, 38 членов Российской академии наук и Российской академии образования: Л. И. Абалкин, А. А. Акаев, О. Т. Богомолов, А. А. Громько, А. А. Гусейнов, М. П. Кирпичников, В. А. Лекторский, В. Л. Макаров, В. В. Миронов, А. Д. Некипелов (вице-президент РАН), Н. Д. Никандров (президент РАО), М. Б. Пиотровский, В. С. Степин, М. Л. Титаренко, Ж. Т. Тощенко, В. А. Черешнев, А. О. Чубарьян, Н. П. Шмелев, В. Л. Шульц (заместитель президента РАН), Б. Г. Юдин и другие; около 30 руководителей академических институтов и научно-исследовательских центров, представители более 70 высших учебных заведений, руководители 24 научных и общественно-политических периодических изданий, известные политики, государственные и общественные деятели, представители творческой интеллигенции: писатели Д. А. Гранин и А. А. Лиханов, балетмейстеры О. М. Виноградов и Б. Я. Эйфман, министр иностранных дел РФ С. В. Лавров, председатель ЦИК России В. Е. Чуров, губернатор Санкт-Петербурга В. И. Матвиенко, судья Конституционного Суда РФ Г. А. Гаджиев, председатель ФНПР М. В. Шмаков, председатель Комитета Совета Федерации Федерального собрания РФ по образованию и науке Ю. Н. Солонин, председатель Комитета по труду и социальной политике Государственной Думы РФ А. К. Исаев, заместители министров РФ А. Е. Бусыгин, Г. М. Гатилов и А. Л. Сафонов, советник Президента РФ М. А. Федотов, заместитель мэра Москвы А. Н. Горбенко, главный редактор газеты «Московский комсомолец», председатель Союза журналистов Москвы П. Н. Гусев, президент Адвокатской палаты г. Москвы Г. М. Резник и др.

Среди иностранных гостей Чтений — представители 22 стран: послы в Российской Федерации — Посол Испании Х. А. Марк, Посол Исламской Республики Иран С. М. Р. Саджади; представители ООН, ЮНЕСКО, Европарламента: М. Шойер, М. Й. Катагум, М. Эль Захаби, К. Яо Яо, Т. А. Жданок; представители 5 иностранных академий наук: Европейской академии наук и искусств Ф. Унгер, Академии наук и искусств Республики Сербской Боснии и Герцеговины Л. Зуквич, Национальной академии наук Украины Ю. С. Шемшученко, Болгарской академии наук В. Проданов, Академии общественных наук КНР Г. Син; немецкий политолог А. Рар, украинский писатель О. А. Бузина и другие всемирно известные специалисты.

Доклады участников XI Лихачевских чтений посвящены актуальным проблемам современности. Роль Чтений высоко оценил Президент Российской Федерации Д. А. Медведев, отмечая, что «сегодня, при всем сближении и взаимопроникновении культур, важно сохранять самобытные традиции, языки, уклад и духовно-нравственные ценности народов — как основу культурного многообразия мира в эпоху глобализации».

Запесоцкий А. С.

ФИЛОСОФИЯ И СОЦИОЛОГИЯ КУЛЬТУРЫ

Избранные научные труды

В книге опубликованы избранные труды известного российского ученого и организатора науки А. С. Запесоцкого, отражающие широкий спектр интересов автора в области философии и социологии культуры. Издание приурочено к 25-летию его научно-педагогической деятельности в Санкт-Петербургском Гуманитарном университете профсоюзов. Работы Александра Запесоцкого объединяет понимание культуры как духовного базиса общенационального бытия, условия нравственной дисциплины и ответственности человека, основы развития всего спектра социальных институтов.

В первом разделе дана характеристика проблем становления современной культурологии. Второй раздел составили работы, в которых раскрывается специфика культурологии в сравнении с предметным полем других наук гуманитарного цикла. В третьей части книги рассматриваются культурно-антропологические основы образовательной деятельности; образование предстает как одна из важнейших подсистем бытия культуры. В четвертом разделе показан характер воздействия СМИ на российскую культуру, дана характеристика роли интеллигенции в духовной жизни страны, исследуются факторы модификации современной молодежной субкультуры и др. Самостоятельный раздел составляют ранние работы автора.

Межуев В. М.

ИСТОРИЯ, ЦИВИЛИЗАЦИЯ, КУЛЬТУРА:

опыт философского истолкования

В книге опубликованы избранные научные труды выдающегося российского ученого, доктора философских наук, профессора В. М. Межуева, отражающие взгляды автора на ключевые проблемы культуры и цивилизации. В. М. Межуев рассматривает философию как «время и пространство культуры», «способ самосознания человека в свободе», «диалог по поводу истины».

Автор характеризует национальную культуру в эпоху глобализации, приводит сценарии взаимоотношений культуры и государства. В книге анализируются перспективы России в поиске своей цивилизационной идентичности, возможности межкультурного диалога России и Европы, феномен «русской идеи», культурные факторы российской модернизации, проблемы и трудности продвижения России на пути к универсальной цивилизации.

Наряду с широко известными работами в сборник вошли лекция В. М. Межуева, прочитанная студентам СПбГУП, а также его выступления на круглых столах.

Сборник продолжает книжную серию Университета «Классика гуманитарной мысли», в которой публикуются произведения наших современников — выдающихся представителей отечественного гуманитарного знания.

Эти и другие издания можно заказать в издательстве Санкт-Петербургского Гуманитарного университета профсоюзов:

- по адресу: 192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15;
- по телефону: (812) 740-38-87;
- по e-mail: publish@gup.ru;
- на сайте: www.gup.ru

Учебное издание

КОНФЛИКТОЛОГ — ПРОФЕССИЯ XXI ВЕКА

Учебное пособие

Ответственный редактор *И. В. Петрова*

Редактор *Т. В. Никифорова*

Дизайнер *Е. Н. Слепокурова*

Технический редактор *А. Ю. Ванеева*

Корректоры: *О. В. Афанасьева, Т. А. Кошелева*

ISBN 978-5-7621-0635-1



9 785762 110635 1

Подписано в печать с оригинал-макета 09.11. Формат 60x90/16

Гарнитура TimesNewRoman. Усл.-печ. л. 34

Тираж 700 экз. Заказ №

Санкт-Петербургский Гуманитарный университет профсоюзов
192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15

Отпечатано в ГУП «Типография «Наука»
199034, Санкт-Петербург, В. О., 9-я линия, 12