

ՄՈՑԻՎԱԼ-ԱՇԽԱՏԱՆԻՐԱՅԻՆ ԿՈՆՖԼԻԿՏՆԵՐԻ
ՄԵՐՈՒՄՈՒՆՈՒՄ ԱՌԱՆՋՆԱԶԱՏԱԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ

Հասարակությունը որպես ամբողջական ձևավորում բնութագրվում է հարաբերությունների բարդ համակարգով՝ տնտեսական, սոցիալական, քաղաքական, բարոյական, հոգևոր և այլն: Այդ հարաբերությունների հիմքում ընկած են մարդկանց պահանջմունքներն ու շահերը: Երբ տարբեր անհատների, խմբերի և այլն պահանջմունքներն ու շահերը սկսում են տարբերվել և առավել ևս հակառակ միմյանց, առաջ է գալիս լարվածություն, ձգնաժամային իրավիճակներ՝ բեղմնավորված բաց հակադրությամբ, գիտակցված հակամարտությամբ և կոնֆլիկտներով: Սոցիոլոգիայում կոնֆլիկտների վերաբերյալ երկու հիմնական մոտեցում կարելի է առանձնացնել: 'Իրանցից մեկի կոյունակիցները ֆունկցիոնալիզմի ուղղության ներկայացուցիչներն են՝ Տ. Պարսոնսը և Նրա հետևորդները, որոնք, լինելով սոցիալական համակարգերի հավասարակշռության և կայունության չափանիշներ, կոնֆլիկտը դիտարկում են որպես ախտաբանական շեղում, -սոցիալական օրգանիզմի հիվանդություն-, որը միայն բացասական հետևանքներ կայտոյ է ունենալ սոցիալական համակարգի վրա: Երկրորդ մոտեցման կողմնակիցները (Կ. Մարքս, Ռ. Դարենդորֆ, Գ. Զիմմել, Լ. Կոզեր և այլն), համարում են, որ սոցիալական համակարգերն ինտեգրված չեն, դրանցում մշտապես առկա են հակասություններ և զոյություն: Կոնֆլիկտները խմբեր՝ առանց կոնֆլիկտային հարաբերությունների՝ Ավելին, սոցիոլոգիայի կոնֆլիկտաբանական ուղղության շրջանակներում ձևավորվել են դպրոցներ: 'Իրանցից մեկի՝ կոնֆլիկտի ֆունկցիոնալիստական ուղղության ներկայացուցիչները (Գ. Զիմմել, Լ. Կոզեր) ուշադրություն էին դարձնում կոնֆլիկտների գործառնական նշանակության վրա: Ուսումնասիրում էին վերջինիս գործառնականությունը ինչպես խմբի ներսում, այնպես էլ միջխմբային հարաբերությունների և ողջ հասարակության համար: Մյուսը կոնֆլիկտի դիալեկտիկական ուղղությունն է, որի ներկայացուցիչները կոնֆլիկտները դիտարկում էին որպես հասարակության շարժման և զարգացման հիմք: Այսինքն ուշադրության առանցքում էր գտնվում այն, թե ինչպես են տարբեր մոկայությաններում և ոլորտներում տեղի ունեցող կոնֆլիկտները նպաստում հասարակության մեջ տեղ գտնող փոփոխություններին ու զարգացմանը:

Այս մոտեցումներն առկաում են հասարակական կյանքի բոլոր, այդ թվում և սոցիալ-աշխատանքային ոլորտում տեղի ունեցող կոնֆլիկտ-

ներին: Մասնավորապես Կ. Մարքսը արևմտյան կապիտալիստական երկրների առկաությամբ անընդհատ շեշտադրում էր աշխատանքային հարաբերությունների կոնֆլիկտային կողմը, ընդ որում ընդգծում էր այդ կոնֆլիկտների բաց և զանգվածային բնույթը: 'Էսասակարգային պայքարի վերջնականատակն այդ դասակարգերի տնտեսական դիրքի փոփոխությունն էր՝ ուղջ հասարակական համակարգի վերափոխման միջոցով, առանց որի աշխատանքային փոխհարաբերությունների վերափոխումը համարվում էր անհնար: Մարքսիստների այն պնդումները, որ կոնֆլիկտները մտած են կապիտալիստական արդյունաբերական հարաբերությունների թաղանթի մեջ, ինչ-որ չափով համապատասխանում էր այդ ժամանակաշրջանի ոգուն. Երբ տեղի էր ունենում թելըրիզմի և ֆորդիզմի հաստատում: Հենց Ֆ. Թեյլորն էր ելնում կառավարիչների և աշխատողների շահերի սկզբունքային հակադրությունից, հիմք դնելով աշխատանքային փոխհարաբերությունների հակամարտ բնույթի համար: Չնայած միաժամանակ նա ոչ մի դեպքում վարչության և աշխատողների միջև բաց հակամարտության կոչ չէր անում: Ընդհակառակը, նա խոսում էր նրանց միջև համագործակցության և ընկերական հարաբերություններ ստեղծելու մասին:

Մյուս հայեցակարգը, որը ելնում է սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտի անխուսափելիությունից մշակել է Ռ. Դահլենդորֆը: Համաձայն նրա մոտեցման՝ միշտ գոյություն է ունենալու կոնֆլիկտ «իշխանության» և «ենթակայության», ձևներեցների և աշխատողների միջև և սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտները արդյունաբերական հասարակությունում ենթարկվում են միայն կարգավորման, այլ ոչ թե ամբողջական լուծման: Կարգավորման արդյունքում կոնֆլիկտները չեն վերանում: Այնտեղ, որտեղ կա հասարակություն, կան նաև կոնֆլիկտներ: Ռ. Դահլենդորֆը համարում էր, որ կոնֆլիկտի կարգավորումը հնարավոր է որոշակի պայմանների իրականացման դեպքում: Նախ և առաջ կոնֆլիկտող կողմերից յուրաքանչյուրը պետք է ընդունի կոնֆլիկտային իրավիճակի առկայությունը և հակառակորդի գոյության իրավունքը: Կողմերը նաև պետք է ընդունեն իրենց շահերի հակադրությունը: Բացի դրանից, որքան ավելի կազմակերպված են կողմերը, այնքան ավելի հեշտ է հասնել համաձայնության և պայմանավորվածությունների կատարման: Այդ իսկ պատճառով, ըստ Դահլենդորֆի, հետադրյունաբերական հասարակություններում կոնֆլիկտների կարգավորման գործընթացում մեծ դեր է խաղում արհմիությունների, կուսակցությունների և այլ հասարակական միավորումների զարգացումը:¹

¹ Дарендорф Р., «Элементы теории социального конфликта», Социологические исследования. 1994. № 9 стр. 142-146

Կառուցվածքային-գործառնական և կոնֆլիկտաբանական մոտեցումների սինթեզն իրականացրել է Լ. Կոզերը: Նա ուշադրություն է դարձրել այն բանի վրա, որ կախված սոցիալական կառուցվածքի բնույթից, այս կամ այն կոնֆլիկտը կարող է լինել ինչպես համակարգի անկման աղբյուր, այնպես էլ դրա կայունացման միջոց: Ըստ Լ. Կոզերի՝ կոնֆլիկտն արմատավորված է սոցիալական կառուցվածքում: Մյուս կողմից՝ կոնֆլիկտը սոցիալական կառուցվածքի փոփոխության աղբյուր է, այն նպաստում է նոր խմբերի ձևավորմանը, ներխուժային և միջխմային հարաբերությունների կայացմանը, խթանում է նորմերի ձևավորմանը և սոցիալական վերահսկողությանը, նպաստում է նոր ինստիտուտների ստեղծմանը: Սոցիալաշխատանքային կոնֆլիկտների մեկնաբանման մեջ մեծ ներդրում ունի ամերիկացի սոցիոլոգ Ռ. Մերտոնը, որը տնտեսական կազմակերպություններին բնորոշ կարևոր խնդիր էր համարում անոմիան: Նա անոմիայի հիմնական պատճառը համարում էր անհամապատասխանությունը մշակութային նպատակների և դրանց իրականացման օրինական (ինստիտուցիոնալացված) միջոցների միջև: Օր. կազմակերպությունում խրախուսվում են աշխատողների ձգտումները բարձրացնել իրենց բարեկեցությունը և սոցիալական դիրքը, սակայն այդ նպատակին հասնելու օրինական միջոցները շատ սահմանափակ են: Կազմակերպության անդամը զգում է, որ ինքն ունի տևակայունություն, էներգիա, գիտելիքներ ավելի մասնագիտական և ավելի բարձր գնահատվող աշխատանք կատարելու համար, սակայն ավելի քիչ տաղանդավոր, ցածր մասնագիտացմամբ, քայքայ նպատակների հասնելու համար միջոցների քանակության հարցում չտատանվողները հեշտությամբ ստանում են այն, ինչ ինքը չի կարողանում ստանալ: Սա սուսց է բերում լարվածություն, որը հաճախ վեր է ածվում կոնֆլիկտի: Է. Մեյոն իր «մարդկային հարաբերությունների տեսության» մեջ նշում է, որ սոցիալաշխատանքային կոնֆլիկտներն առաջանում են կազմակերպության անարդյունավետ կառավարման հետևանքով, երբ աշխատողները չեն կարողանում ինտեգրվել ձեռնարկության սոցիալական հարաբերությունների համակարգում, արդյունավերական աշխարհում, և որ կոնֆլիկտը կառավարիչների և աշխատողների միջև անխուսափելի չէ: Է. Մեյոն, ի տարբերություն վերոնշյալ տեսաբանների, նշում է, որ հեարավոր է, որ գոյություն ունենա այնպիսի սոցիալական կազմակերպում ունեցող ձեռնարկություն, որը կապահովի աշխատողների ինտեգրացիան և կվերացնի կառավարման օղակի և վարձու աշխատողների միջև շահերի հակասությունների և կոնֆլիկտի անխուսափելիությունը:

Մ. Աբերը և նրա հետևորդներին շատերը սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտի էությունը համարում էին ձեռնարկությունում տնտեսական շահերի բախումը, բանի որ աշխատողները և կառավարիչները հակադիր շահեր ունեն աշխատավարձի և աշխատանքի ինտենսիվության առնչությամբ։ Մ. Աբերի հետևորդները կասողել են «սյուրալիստական մոդել», համաձայն որի ձեռնարկությունը հանդես է գալիս որպես կազմակերպչական համակարգ՝ ներկայացված մրցակից շահեր ունեցող մի շարք կառուցվածքային տարրերով, բաժանմունքներով։ Այդպիսով, ի տարբերություն մարքսիստական սոցիալ-գաղափարաբանի կոնֆլիկտի դիխոտոմիկ մոդելի, այս մոդելի համաձայն շահերի կոնֆլիկտներ կարող են առաջանալ կառավարիչների և աշխատողների խմբերի ներսում, այլ ոչ միայն դրանց միջև։ Միաժամանակ այս դպրոցի ներկայացուցիչները համարում էին, որ հստակ հիերարխիկ համակարգի առկայությունը, կազմակերպությունում բաժանմունքների և աշխատակիցների միջև խնդիրների հստակ բաժանումը, գործընթացների և կանոնների մշակումը կվերացնեն սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտի առաջացման պայմանները։ Ավելին, պլուրալիզմի մեթոդաբանական սկզբունքը ներառում է, որ տնտեսական կազմակերպությունում սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների և մեկ, և մյուս սոցիալ-տնտեսական սուբյեկտները գործառնապես շահագրգռված են արտադրական համագործակցությամբ։ Իսկ դա հնարավորություն է տալիս թուլացնել կոնֆլիկտային պայքարի սրությունը, կարգավորել լուրջ բախումները։ Դատական տնտեսագիտության մեջ սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունները դիտվում են որպես սոցիալ-տնտեսական հարաբերությունների տարատեսակ։ Դրանք երկու կամ ավելի բացարձակ ռացիոնալ գործող սուբյեկտների միջև հարաբերություններն են, որոնք ձեռնարկության ներսում գտնվում են մրցակցության մեջ իրենց սոցիալ-տնտեսական դիրքի փոփոխությունն ապահովող որոշակի նյութական կամ ֆինանսական չափանիշով գնահատվող արժեքների արտադրության, բաշխման, փոխանցման և սպառման առնչությամբ և ձգտում են հնարավորինս շատ բարիքներ ստանալ այդ հարաբերություններից։ Այդ ռեսուրսների կամ բարիքների սահմանափակությունը հանգեցնում է կողմերի շահերի անհամատեղելիության։ Կողմերի միջև անհամատեղելի շահերը և դրանց, որպես այդպիսին ընկալումն էլ հանգեցնում է կազմակերպություններում սոցիալ-աշխատանքային վեճերի և կոնֆլիկտների առաջացմանը։ Տնտեսագիտական մոտեցումը հատկապես արդիական է կապիտալիստական հասարակությունների համար, որտեղ շահը կենտրոնականն տեղ է գրավեցնում։ Այս մոտեցման շրջանակներում սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտները դիտարկվում են որպես վայրի մոդելներ։

որոնք զնահատվում են ռացիոնալ սուբյեկտների կողմից որպես ամենանպատակահարմար կոնկրետ իրավիճակում՝ ցանկալիի ձեռքբերման համար:

Վերը նշված մոտեցումների կողքին ուշադրության է արժանի նաև կոնֆլիկտային սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների մեկնաբանության սեյիսո-մշակութային մոտեցումը /Ե. Լ. Շերշնևա, Յու. Ֆելդհոֆ/, որի կենտրոնական տարրերն են «աշխատանքի մշակույթ» և «ձեռնարկության սոցիալական կազմակերպում» հասկացությունները: Այդ հայեցակարգի համաձայն, աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում կոնֆլիկտի յուրանստույկ արտահայտությունը հասկանալու համար պետք է կառուցել ավանդական և ռացիոնալ կապիտալիստական կազմակերպության իդեալական տիպեր: Շաշվի առնելով Մ. Վերերի և Ֆ. Թյոնկսի գաղափարները, առանձնացվել են համայնքայնության և անհատապաշտության (կոմունալիզմի և ինդիվիդուալիզմի) սկզբունքները, որոնք պայմանավորում են կազմակերպության անդամների արժեքա-նորմատիվային համակարգի և սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների կառուցվածքի կարգավորումը: Եթե ավանդական տիպի տնտեսական կազմակերպությունում սոցիալ աշխատանքային հարաբերությունները կարգավորվում են համայնքայնության արժեքներով և ավանդույթներին հետևելով, ապա ռացիոնալ-կապիտալիստական տիպը ենթադրում է ինստիտուցիոնալ ռացիոնալություն և աշխատողի անհատական շահերը, շահույթի և ծախսերի հաշվարկումը նպատակի և ծախսված ռեսուրսների համադրման ճանապարհով: Համայնքայնությունը ենթադրում է հասարակության՝ որպես մեկ օրգանական ամբողջի ընկալումը, որի հետ անդամներն ամբողջությամբ նույնացնում են իրենց: Համայնքում սոցիալական փոխհարաբերությունների վրա որոշիչ ազդեցություն են ունենում ավանդական արժեքներն ու նորմերը, որոնք ամրացած են անցյալի երկար տարիների պրակտիկ փորձով և կասկածներ չեն առաջացնում: Անհատապաշտությունն (ինդիվիդուալիզմը), ընդհակառակը, ենթադրում է անհատի հեռացում հասարակությունից՝ անհատականության գիտակցման բարձրացում, ինչը պահանջում է, որ անհատը հրաժարվի պայտառչիր կեղծով հետևել տվյալ համայնքում ընդունված ավանդույթներին: Արդյունքում տնտեսական ոլորտում հայտնվում են բազմաթիվ ինքնավար սուբյեկտներ, որոնք ձգտում են սեփական շահերին, այլ ոչ թե ծառայում են համայնքի նպատակներին⁴:

⁴ Шершнев Е. Л., Фелдхоф Ю. «Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России», С. П. 1999, стр 31-35

Մոտեցումների նման լազնագանության արդյունքում, ինչպես նաև կոնֆլիկտների լուծման պրակտիկ գործունեության զարգացման արդյունքում ձևավորվել են «կոնֆլիկտ» հասկացության տարբեր մեկնաբանություններ: Մեծ տարածում ունի սահմանումը, համաձայն որի «կոնֆլիկտը կողմերի հակամարտություն է, որը պայմանավորված է շահերի, հայացքների և արժեքային կողմնորոշումների հակադրությամբ կամ էական տարբերություններով»⁴: Քաղաքագիտության հանրագիտական բառարանում կոնֆլիկտը սահմանվում է որպես «սոցիալական հարաբերություն երկու և ավելի կողմերի միջև, որոնց նպատակներն իրապես կամ ենթադրաբար հակադրվում են»⁵:

Ժամանակակից կոնֆլիկտաբանության շրջանակներում սուբյեկտների միջև կոնֆլիկտները բոլոր մակարդակներում և ոլորտներում դիտարկվում են «Գալտտուսի Լոանկյոնում» միջոցով, որտեղ առանձնացվում են երեք գործոններ՝ սովա որոշակի կոնֆլիկտային իրավիճակը, կողմերի գործողությունները և միմյանց նկատմամբ ունեցած հոգեբանական դիրքորոշումները (վախ, թշնամանք և այլ բացասական գզացմունքներ և տյումադրվածություններ): Նման մոտեցման շրջանակներում կոնֆլիկտը դիտարկվում է որպես իրավիճակ, երբ երկու կամ ավելի սուբյեկտներ ձգտում են հասնել փոխադարձ անհամատեղելի նպատակների, իրականացնում են կոնկրետ գործողություններ՝ դրանց հասնելու կամ հարկադրելու համար հակառակորդին փոխել իր նպատակները, միաժամանակ միմյանց նկատմամբ ունենալով բացասական գզացմունքներ՝ ագրեսի, վախ և այլն⁶:

Չնայած այս սահմանումները համընդգրկուն են, այնուամենայնիվ թերի են միջամտության հնարավոր եղանակի ճիշտ ընտրության տեսանկյունից: Ժամանակակից կոնֆլիկտաբանության առաջատար ուղղություններից մեկի՝ մարդկային հիմնարար պահանջմունքների տեսության շրջանակներում առանձնացվում են «կոնֆլիկտ» և «վեճ» հասկացությունները: Մեծերի հիմքում ընկած են անհամատեղելի շահերը, իսկ կոնֆլիկտների հիմքում՝ մարդկային հիմնարար պահանջմունքների չբավարարվածությունը: Մեծերը ենթակա են կարգավորման, դրանց նկատմամբ կիրառելի է կոմպրոմիսը, քանի որ դրանց հիմքում սակարկելի շահերն են: Իսկ կոնֆլիկտը պահանջում է դրա աղբյուրների խորը վերլուծություն և պրոյեկտային մոտեցման կիրառում, քանի որ մարդկային հիմնարար պահանջմունքները սակարկելի չեն և դրանց նկատմամբ հնա-

⁴ Кудрявцев В. Н. «Проблемы конфликтологии». Соц. исследования - 1993. - № 9., с. 52-57.

⁵ «Քաղաքագիտության հանրագիտական բառարան», գիտ. խմբ. Գ Հարությունյան, Երևան 2004, էջ 190

⁶ Mitchell C. R. «The Structure of International Conflict», N.Y. 1981, p. 15-32

րավոր չէ կիրառել կոմպրոմիսային կարգավորում: Յուրաքանչյուր կոնկրետ դեպքում անհրաժեշտ է հստակեցնել, թե որոնք են հիմնախնդիրները, արդյոք դրանք կապված են սակարկելի շահերի, թե չբավարարված մարդկային եփմաբար պահանջությունների հետ: Ընդ որում այստեղ կարևոր է նաև այն հանգամանքը, որ պահանջությունների բավարարումը կապված չէ սահմանափակ ռեսուրսների հետ և հետևաբար, հնարավոր է բոլոր կողմերի համար խնդրի լիարժեք լուծում: Ի տարբերություն դրա, շահերը կապված են սահմանափակ ռեսուրսների հետ: Եվ կողմերից մեկի շահերի իրականացումը ենթադրում է գիշումներ և կորուստներ մյուս կողմից: Հենց սա է պատճառը, որ հակադիր շահերի վրա հիմնված վեճերը ենթակա են կարգավորման, իսկ չբավարարված պահանջությունների վրա հիմնված կոնֆլիկտները՝ լուծման:

Ընդհանրացնելով կոնֆլիկտի սահմանումները կարելի է ասել, որ այն սոցիալական հարաբերություն է, երկու կամ ավելի սոցիալական կողմերի միջև, որոնք ունեն փոխադարձ անհամատեղելի արժեքներ, նպատակներ, շահեր, չբավարարված պահանջություններ, գիտակցում են դրանց անհամատեղելիությունը և քայլեր են ձեռնարկում, որպեսզի իրականացնեն իրենց նպատակները և շահերը մի կողմից, և չեզոքացնեն հակառակորդին կամ նրա շահերի իրականացման հնարավորությունները՝ մյուս կողմից:

Փաստորեն կոնֆլիկտը սոցիալական հարաբերության յուրահատուկ ափս է: «Սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտի» սահմանումները և մեկնաբանությունները նա բազմաթիվ են, տարբեր գիտնականներ և տարբեր դպրոցների ներկայացուցիչներ տարբեր մոտեցումներ ունեն այդ կոնֆլիկտների առաջացման պատճռների, բնույթի, կարգավորման հնարավորությունների վերաբերյալ: Սահմանումների մի մասում շեշտը դրվում է որոշակի վարքային դրսևորումների, և դրանց հնարավոր բացասական հետևանքների վրա, Նման մոտեցման կողմնակիցների տեսանկյունից «սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտը սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների համակարգում տարաձայնությունների արտաբերի դրսևորումն է, սույն վեճ, որն առաջանում է առանձին անհատների միջև, սոցիալական խմբերի ներսում կամ դրանց միջև և որը սպառնում է առաջացնել բարդություններ»՝ կյանքական կամ բարոյական վնասի տեսքով, ինչպես կոնֆլիկտող կողմերի, այնպես էլ ողջ հասարակության համար»:⁷ Մակայն այս սահմանումը թերի է, որովհետև սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտը դիտարկվում է որպես պարզապես որոշակի գործողությունների ամբողջություն, որոնք կարող են ունենալ միայն բացասական

⁷ «От социальной напряженности к социальному партнерству», Социально-гуманитарные науки, под. ред. Андреев Д. М. М. 1998, № 4, с. 24-25:

հետևանքներ: Դրանում ուշադրություն չի դարձվում նաև այդ տարածաշրջանային պատճառների և լիուլթի (անհամատեղելի շահեր, նպատակներ, տարբեր արժեքներ, նորմեր և այլն) վրա: Սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտի մյուս մեկնարանության մեջ այն դիտարկվում է որպես պայքար տարբեր սոցիալական խմբերի միջև՝ տնտեսական (կյուրական) ռեսուրսների համար, որի հիմքում ընկած է «արդարություն» հասկացությունը, որը որոշվում է կատարված աշխատանքի և դրա դիմաց ստացված վարձատրության հարաբերակցությամբ: Այս մոտեցման կողմնակիցները համարում են, որ սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտների հիմքում ընկած հակասությունները հիմնականում պայմանավորված են հասարակության մեջ գոյություն ունեցող տնտեսական հարաբերություններով:՝ Այս սահմանումք ես նկատելով է. սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտի շրջանակները՝ որպես հակասությունների հիմք ընդունելով միայն տնտեսական ռեսուրսները: Նման մոտեցումն ավելի շատ տնտեսագիտական բնույթ ունի: Մեկ այլ սահմանման համաձայն(Ռադան Վ. Վ., Ֆրոլով Ս. Ֆ., Գորդոն Լ. Ա., Գերչիով Վ. Լ., Բարտուկովա Ս. Յու.) «սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտը ընկած յուրահատուկ տարածույթ է, որի հիմքում ընկած են սոցիալ-աշխատանքային հարաբերությունների համակարգում առկա հակասությունները: Այն սոցիալ-աշխատանքային սուբյեկտների հակողդված գործողությունների բախում է, որն առաջ է գալիս շահերի, արժեքների և վարքի նորմերի տարբերության հետևանքով: Այն դրսևորվում է կոլեկտիվի անդամների փոխադարձ հակադեցությամբ, որին գուցակցում է լարվածությունը փոխհարաբերություններում»:՝ Այս սահմանման մեջ ենթադրվում է, որ սոցիալ-աշխատանքային համակարգում առկա են օբյեկտիվ հակասություններ, որ աշխատողների շահերը, արժեքները, նորմերը օբյեկտիվորեն տարբերվում են իրարից: Սակայն կոնֆլիկտի առաջացման համար անհրաժեշտ է, որ կողմերն ընկալեն իրենց շահերն ու նպատակները որպես փոխադարձ անհամատեղելի, հակասող, տարբեր՝ անկախ այն բանից դրանք իրականում այդպիսին են, թե ոչ, կոնֆլիկտը կարող է լինել ինչպես օբյեկտիվ հակադիր շահերից, այնպես էլ դրանց հակադիր լինելու սուբյեկտիվ ընկալումից:

Սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտի վերոնշյալ սահմանումներից յուրաքանչյուրն ընդգծում է, դրա բաղադրիչներից մեկը կամ մյուսը: Բացի դրանից, նման մեկնարանությունների դեպքում առկա է անհստակություն

՝ Козырев Г. Н. «Введение в конфликтологию». М.: Владос. 1999. с. 101

՝ Олсеп А.А. «Трудовые конфликты и методы их разрешения», *Домоинсовские чтения 2004 г.* Сборник статей преподавателей «Россия и социальные изменения в современном мире», Том 8 № стр. 211-213

նան «սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտներ», «աշխատանքային կոնֆլիկտներ» հասկացությունների և դրանց տարանջատման առումով: Սրանք երկուսն էլ կազմակերպական կոնֆլիկտներ են, սակայն ունեն որոշակի առանձնահատկություններ: Իսկ հատկապես անկախացումից հետո Հայաստանում մեծ տարածում ստացած սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտների կարգավորման այդպիսովետ մեխանիզմների մշակման համար անհրաժեշտ է դրանց համապարփակ ուսումնասիրություն և, նախ և առաջ, կատեգորիալ սպարատի հստակեցում:

Իրականում սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտն ավելի լայն է և ունի տնտեսական, սոցիալական, սոցիալ-հոգեբանական և երբեմն նաև քաղաքական կողմեր: Այս տարրերը հաշվի առնելով, կարելի է ասել, որ սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտն իրավիճակ է, որում սոցիալ-աշխատանքային փոխազդեցության երկու կամ ավելի սուբյեկտներ փորձում են հասնել նյութական կամ ոչ նյութական ռեսուրսների վերաբաշխմանը, կարգավիճակի փոփոխությանն ինչպես կոնկրետ տնտեսական կազմակերպությունում, այնպես էլ դրանից դուրս, կամ սեփական արժեքային կողմնորոշումների պահպանմանը և տարածմանը, ընդ որում, որոշակի պայմանների առկայության դեպքում, իրենց պահանջներին հետամուտ լինելու և պաշտպանության համար ներգրավելով տարբեր մասնագիտացված միավորներին: Փաստորեն, նման կոնֆլիկտների օբյեկտ են արժեքները, ռեսուրսները և կարգավիճակը, որոնց առկայությամբ էլ տեղի է ունենում կոնֆլիկտը: Մացի դրանից նման մոտեցումը հնարավորություն է տալիս միավորել սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտի սոցիալական կողմերը տնտեսականի հետ:

Սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտների նման սահմանումը հնարավորություն է տալիս նաև տարանջատել այն «աշխատանքային կոնֆլիկտներ» հասկացությունից, ինչքան զրադեպության մեջ հաճախ չի արվում: Իրականում աշխատանքային կոնֆլիկտը սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտի տարատեսակ է, որն առաջանում է աշխատանքային հարաբերությունների ոլորտում աշխատողների կամ նրանց ներկայացուցիչների աշխատանքային հարաբերություններն այն հարաբերություններն են, որոնք ձևավորվում են աշխատողների և գործատուների կամ կառավարիչների, նրանց ներկայացուցիչների և միավորումների, երբեմն նաև պետության միջև աշխատանքային պայմանագրի կամ կոլեկտիվ աշխատանքային համաձայնագրերի առկայությամբ:

Մեկ այլ հասկացություն է «աշխատանքային վեճը»: Այն ևս ունի մի քանի մեկնաբանություններ: Առաջինի դեպքում, որն ընդունված է նաև ²² Աշխատանքային օրենսդրությամբ, աշխատանքային վեճը աշխատողի եւ գործատուի միջև տարաձայնությունն է, որն առաջանում է աշխա-

տանքային օրենսդրությամբ, այլ եղյուցադրվող իրավական ակտերով, ներքին իրավական ակտերով, աշխատանքային կամ կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված իրավունքների և պարտականությունների կատարման ժամանակ:¹⁰ Նման կերպով սահմանվող աշխատանքային վեճն առաջին հայացքից էականորեն չի տարբերվում «աշխատանքային կոնֆլիկտ»-ից:

Աշխատանքային վեճի լայն տարածումն ստացած մյուս սահմանման համաձայն, այն իրավաբանական մարմնի քննությանը հասած տարաձայնությունն է աշխատանքային իրավունքի սուբյեկտների միջև՝ աշխատանքային օրենսդրության հարցերին կիրառման կամ նրանց միջև նոր աշխատանքային պայմանների հաստատման առկայությամբ: Այլ կերպ ասած՝ աշխատանքային վեճերը անմիջական բանակցությունների միջոցով չկարգավորված տարաձայնություններ են աշխատողների և գործատուների միջև՝ նոր աշխատանքային հարաբերությունների հաստատման, կամ իրավական ակտերում և համաձայնագրերում ամրագրված պայմանների փոփոխության առկայությամբ:¹¹ Այս դեպքում արդեն տարբերությունն ակնհայտ է, քանի որ շեշտադրվում է իրավաբանական մարմնի քննությանը հասած լինելը: «Աշխատանքային վեճերի» նման սահմանման կիրառությունը հնարավորություն է տալիս այն ավելի հստակ տարանջատել «աշխատանքային կոնֆլիկտներից»:

Սակայն սրանք «աշխատանքային վեճ»-ի իրավաբանական մեկնաբանություններն են: Կոնֆլիկտի սուցիոլոգիայի շրջանակներում ավելի նպատակահարմար է դրանց տարանջատումը «սուցիալ ախտանշանային» և մասնավորապես «աշխատանքային կոնֆլիկտներից»՝ մարդկային հիմնարար պահանջմունքների տևողության դիրքերից: Այն հնարավորություն է տալիս յուրաքանչյուր դեպքում քննարկել միջամտության առավել արդյունավետ առարկաները և, ինչը հստակապես կարևոր է, կիրառել միջամտության ոչ իրավաբանական մեխանիզմներ:

Աշխատանքային վեճերի առաջացումը կարելի է դասել ոչ միայն այն իրավիճակների թվին, երբ կողմերը գտնվում են աշխատանքային փոփոխարկություններում (օրինակ, վեճեր՝ կապված աշխատանքային պայմանագրի գոյություն ունեցող պայմանների փոփոխության, աշխատավարձի հետ կապված հարցերի հետ և այլն), այլ նաև երբ նրանց միջև նման իրավափոխարկություններ չեն առաջացել (օրինակ, վեճեր՝ կապված աշխատանքի ռեդուկցիոն և աշխատանքային պայմանագրի կնքելու հետ) կամ երբ աշխատողի և գործատուի միջև աշխատանքային հարաբերությունները փաստացիորեն աղարտվել են (օրինակ, աշխատանքը վերականգնելու հետ

¹⁰ «Հայաստանի Հանրապետության աշխատանքային օրենսգիրք», Երևան 2007 թ., էջ 107

¹¹ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. «Трудное право в России», Москва 2003, стр 408

կապված վճճ.ր): Այսպիսով, աշխատանքային կոնֆլիկտի և աշխատանքային վճճի էական տարբերությունը սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտից դրանց առաջացման հիմքն է: Արդեն կշվել է, որ սոցիալ աշխատանքային կոնֆլիկտի հիմքում ընկած են այդ փոփոխարարությունների սուբյեկտների չբավարարված պահանջմունքները, հակադիր շահերը, անհամատեղելի արժեքային կողմնորոշումները և այլն: Իսկ աշխատանքային կոնֆլիկտի և վճճի հիմքում ընկած է իրավական նորմերի իսխատումը:

Այս տարբերությունը նաև սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտների դասակարգման առավել լայն հնարավորություններ է տալիս: Մասնավորապես ի տարբերություն աշխատանքային կոնֆլիկտների և վճճերի, որոնք ուղղահայաց բնույթ են կրում, այսինքն կոնֆլիկտներ են աշխատողների և գործատուների կամ կառավարիչների միջև սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտները կարող են նաև հորիզոնական լինել՝ կոնֆլիկտներ մի հարթության վրա գտնվող աշխատողների միջև:

Ընդ որ երեքի համար ընդհանուր է այն, որ դրանք կարող են լինել անհատական և կոլեկտիվ: Գոյեկտիվ կոնֆլիկտը տեղի է ունենում աշխատողների կամ նրանց մի մասի և վարչական օղակների միջև: Անհատական սոցիալ-աշխատանքային կոնֆլիկտը կարող է երկու տիպի լինել. 1. կոնֆլիկտ երկու կամ ավելի սուբյեկտների միջև, որոնցից ոչ մեկը խումբ չի ներկայացնում, կամ 2. կոնֆլիկտներ անձի և որևէ խմբի միջև: Ե՛վ անհատական, և՛ կոլեկտիվ կոնֆլիկտները կարող են լինել և՛ ուղղահայաց, և՛ հորիզոնական: Անհատական աշխատանքային վճճերի հիմքում ընկած են տարաձայնություններ՝ կապված կոնկրետ աշխատողի իրավունքների և օրինական շահերի հետ, անհատական աշխատանքային պայմանագրերի պայմանների հետ:

Գոյեկտիվ վճճերը տեղի են ունենում արհմիությունների կամ աշխատանքային կոլեկտիվների և գործատուների միջև, որոնք առաջանում են կոլեկտիվ պայմանագրով սահմանված պայմանների փոփոխման կամ աշխատանքի նոր պայմանների սահմանման, կոլեկտիվ պայմանագրի կնքման և կատարման ընթացքում: Գոյեկտիվ վճճերում վիճարկվում և պաշտպանվում են աշխատանքային կոլեկտիվի կամ դրա մի մասի իրավունքները, արտոնությունները և շահերը, արհմիության՝ որպես տվյալ կոլեկտիվի ներկայացուցչի շահերը:

Այս երեք հատկությունների տահմանագատումն ու հստակեցումը հնարավորություն կտա ձիշտ ախտորոշել սոցիալ-աշխատանքային փոխհարաբերություններում առաջացող կոնֆլիկտները և վճճերը, ինչպես նաև մշակել ու իրականացնել դրանց կարգավորման արդյունավետ մեխանիզմներ: