

*Kisce A.I.,*

*доцент кафедри теорії і історії держави і права  
Одеського національного морського університету*

## РОЛЬ ПЕРЕГОВОРНОГО ПРОЦЕСУ ПРИ ЗАЛАГОДЖУВАННІ ЕТНІЧНИХ КОНФЛІКТІВ

**Анотація.** У статті розглядається роль і специфіка переговорного процесу, його різновиди при залагоджуванні етнічних конфліктів.

**Ключові слова:** етнічний конфлікт, етнополітичний конфлікт, переговорний процес, зіткнення інтересів, компроміс.

Особливістю переговорного процесу при залагоджуванні етнічних конфліктів є те, що держава може відігравати роль як учасника, так і посередника. Як правило, етнічний конфлікт є конфліктом між державою, як домінуючою етнічною групою, та представниками інших етнічних груп. Такі конфлікти прийнято називати етнополітичними. В таких ситуаціях держава виявляється учасником конфлікту і може намагатися спрямовувати чи вступати в переговори з етнічними групами. В той же час етнічні конфлікти можуть виникати в результаті зіткнення інтересів між двома і більше сегментами суспільства, щодо яких держава може виступати в ролі безстороннього посередника.

Інша головна відмінність посередництва в етнічних конфліктах, на відміну від конфліктів між суверенними державами, на думку Д. Ротшільда, полягає в тому, що переговори між акторами чи коаліцією акторів обов'язково повинні включати втручання третіх сторін у внутрішні справи держави. В свою чергу держави завжди різко реагують на найменші спроби втручання приватних чи офіційних осіб, які втручаються у справи, які заходяться у їх юрисдикції, що ускладнює, проте не робить неможливим, сам процес врегулювання етнічного чи міжгрупового конфлікту.

При організації переговорів з метою мирного розв'язання конфліктів слід враховувати наступні чинники:

— інституціональний чинник — існування чи відновлення в суспільстві інституту для ведення переговорів: погоджувальні комісії, конституційний суд і т.д.;

— консенсуальний чинник — наявність згоди між сторонами з приводу того, що повинно являти собою спільне рішення;

— кумулятивний чинник — чим менше учасників конфлікту, тим більше шансів на його мирне врегулювання;

— чинник історичного досвіду — залучення на свій бік сил і традицій мирного врегулювання конфлікту, наявних в даній країні чи сусідніх державах;

— чинник рівноваги сил — обидві сторони повинні мати рівні права і повноваження вирішувати конфліктну ситуацію;

— психологічний чинник — врахування суб'єктивних особливостей учасників конфлікту;

— соціокультурний і етнічний чинники — врахування цивілізаційного, національно-етнічного і соціокультурного середовища, в яких проходить конфлікт і його вплив на його специфіку.

Переговори в умовах конфлікту, як правило, виявляються більш успішними, якщо предмет конфлікту чітко визначений; сторони уникають використання погроз; учасники намагаються відійти від розгляду конфлікту як ситуації з нульовою сумою; відносини сторін не зводяться тільки до врегулювання конфлікту, а охоплюють багато областей, де інтереси сторін збігаються; ставки учасників не занадто високі; сили сторін приблизно рівні; обговорюється не занадто велика кількість питань (одні питання не «гальмують» рішення інших).

При оцінці готовності сторін до переговорів варто скористатися таким показником, як Ціна конфлікту (Цк), який пропонують ввести представники Санкт-Петербурзької конфліктологічної школи [див.: 1]. Для кожної конфліктуючої сторони Цк складається із суми трьох величин: 1) затрат енергії (Е), часу і сил на конфліктну діяльність; 2) шкоду (Ш), яка завдається недружніми діями іншої сторони; 3) втрати (В), пов'язані із погіршенням загальної ситуації (безчинства, соціальна напруженість):

$$ЦК = Е + Ш + В$$

В принципі, ціну конфлікту можна перевести у грошове вираження, але, як правило, вона виступає як суб'єктивне, інтуїтивне поняття. Проте, така суб'єктивність не перешкоджає її порівнянню з іншою інтуїтивно оцінюваною

величиною — ціною виходу з конфлікту (Цвк). Під нею розуміють різницю між утратами (У), з якими пов'язаний цей вихід із конфлікту (утрата якихось набутоків, статусу, перспектив, уступки) і набутками (Н), які дають вихід (звільнення сил для іншого поля діяльності, відкриття нових можливостей):

$$\text{Цвк} = \text{У} - \text{Н}$$

Якщо набутки вище, ніж утрати, то вигода від припинення конфлікту є очевидною. Проте, зазвичай, набутки є неясними і гіпотетичними, що значно знижує їх оцінку, тоді як втрати є очевидними і тому високо оцінюються. Тому досить часто зустрічається такий варіант: утрати переважають набутки. В цьому випадку слід співставити Цк і Цвк: якщо  $\text{Цк} < \text{Цвк}$  (вихід із конфлікту є досить дорогою ціною), то спроби продовження конфлікту мають сенс. У протилежному випадку, коли  $\text{Цк} > \text{Цвк}$ , вигідніше припинити конфлікт, ніж витратити засоби на його продовження.

В результаті таке порівняння ціни конфлікту і ціни виходу з нього дозволяє раціонально вирішити питання: чи варто продовжувати конфлікт з огляду на його «подорожчання», чи вигідніше припинити його. Проте, при прийнятті остаточного рішення слід враховувати дві важливі обставини: зважити шанси на перемогу і оцінити переваги, які принесе перемога. Одна із сторін може прийняти рішення продовжувати боротьбу, розраховуючи на перемогу і великий вигравш, відмовившись від раціональних викладок. Але якщо ризик є необґрунтованим, то при  $\text{Цк} > \text{Цвк}$ , є всі підстави шукати шляхи для припинення конфлікту.

Ці поняття є робочими інструментами конфліктолога-практика, за допомогою яких окреслюється вибір найкращих перспектив розвитку конфліктної ситуації. Оскільки конфліктуючі сторони, як правило, настільки втягнуті у боротьбу один з одним, що вона видається їм єдиним можливим способом існування.

Т. Лейндорфер і С. Бауерс запропонували модель айсбергу для розуміння того, що необхідно для вирішення конфлікту. Рішення, яке є прийнятним для всіх сторін конфлікту, є лише вершиною айсберга і являє собою результат невидимої підготовчої роботи [2].

В основі айсбергу лежить «ствердження» — основа для трансформації конфлікту, яка означає самоповагу і повагу до інших, включаючи їх потреби, права та ідентичність. Наступний прошарок — «конструктивне спілкування», за допомогою якого вдається досягти «співробітництва», яке наступною стадією, в якій конфліктуючі сторони стають здатними працювати разом, коли причина чи зміст конфлікту сприймається як спільна проблема, яка вимагає однакового сприйняття і

спільних рішень. Ця стадія трансформації вимагає засобів аналізу і уяви. Остання необхідна для того, щоб співпереживати із іншими сторонами і розуміти їх для того, щоб відкрити нові ідеї для реалізації наявних потреб всіх сторін.

Уява дозволяє відкривати нові можливості і зробити новий вибір. Тривалий і/або інтенсивний конфлікт часто призводить до безкомпромісних позицій, з яких можна уявити лише крайні виходи (або остаточна перемога чи нищівна поразка). В цих випадках важливо переключити увагу з позицій до насущних інтересів і потреб і уявити собі різні шляхи для їх задоволення.

Іншою важливою частиною цього айсбергу є налагодження спілкування сторін для всебічного обговорення проблеми. Спілкування відкриває широкі можливості для учасників переговорів, оскільки дозволяє їм не тільки краще зрозуміти суть проблеми, що стоїть на порядку денному, але й вийти за її рамки — обговорити ширше коло питань. Проте, таке можливо за умови, що спілкування на переговорах буде побудовано на основі діалогу, розуміння проблем і потреб один одного.

В свою чергу відомий дослідник конфліктів У. Юрі радить для врегулювання конфлікту вижити наступних кроків [3]:

1. Створювати умови для конструктивного обговорення проблем із залученням всіх зацікавлених сторін. Дискусії, які можуть бути відкритими і закритими для створення обстановки, що сприяє довірі, повинні вести за правилами «нікого не звинувачувати», «ніяких особистих випадів», «не перебивати».

2. Сприяти висловленню образ у контрольованій ситуації, що передбачає шановливе ставлення до історії етнічних груп, залучених до конфлікту.

3. Сприяти процесу спільного вирішення проблем, що передбачає вихід за рамки жорстких позицій і звернення до мотивів, які лежать в основі.

4. Визначення спільних цілей, оскільки якщо в центрі обговорень будуть лише питання конфлікту, то дискусія може загостритися. Об'єднання учасників конфлікту навколо спільної цілі допоможе створити умови, в яких будуть легше вирішуватися складні питання.

5. Сприяти взаємному прояву доброї волі. Для цього слід визначити кроки, за допомогою яких сторони можуть продемонструвати свою добру волю, наприклад, взаємне звільнення закладників. Це є початком процесу деескалації конфлікту.

6. Вироблення проектів можливих угод, наприклад про припинення вогню чи принципи нової конституції. При цьому ці пропозиції повинні розглядатися не як кінцеві рекомендації,

а як можливий план дій. Після врахування всіх зауважень і досягнення консенсусу по ним, ці пропозиції можуть вноситися в офіційний порядок денний переговорів.

7. Інституалізація процесу рішення проблем і переговорів, що передбачає створення інститутів, які б створювали продовженню пошуку рішень і переговорам. Для цього можна створити спеціальні центри, в яких збиралися б люди для обговорення конфлікту і отримували інформацію про процес переговорів і пошук рішень.

8. Залучення зовнішніх ресурсів для формування стимулів до співробітництва, під якими розуміються міжнародні організації, треті країни, західні університети і фонди, які мають досвід врегулювання етнічних конфліктів.

Успіх переговорів залежить від методу їх проведення. На думку Р. Фішера і У. Юрі, успіх переговорів має визначатися трьома критеріями: результатом переговорів має бути розумна угода (під якою розуміється угода, яка максимально відповідає інтересам кожної із сторін, справедливо регулює суперечні інтереси, є довгостроковою і приймає до уваги інтереси суспільства), вони повинні мати високу ефективність, покращити, або ж хоча б не зіпсувати відносини між сторонами [4].

Крім того, Р. Фішер запропонував новий вид переговорів — принципіві переговори, які вимагають «відділення людей від проблем», переговорів на основі інтересів, а не позицій, пошуку взаємовигідних варіантів розв'язання і використання об'єктивних критеріїв для визначення справедливості запропонованого рішення.

На протипагу позиційній дискусії принципіві метод, суть якого полягає у зосередженні уваги на базових інтересах, на варіантах і справедливих критеріях, які задовольняють обидві сторони, що в результаті і призводить до розумної угоди. Цей метод дозволяє досягнути поступового консенсусу відносно спільного рішення, ефективно, без жодних втрат, якими зазвичай супроводжуються домовленості, пов'язані із прагненням дотримуватися тих чи інших позицій лише для того, щоб потім шукати вихід з них.

Інший вид переговорів — поступове зниження напруги, який був розроблений Ч. Осгудом для позначення поступового процесу деескалації, в якому одна із сторін іде на незначні односторонні поступки з надією підштовхнути другу сторону на аналогічні кроки. Потім робиться чергова поступка, за якою слідує відповідний крок і процес деескалації розвивається шляхом взаємних поступок і обеззброюючих кроків.

При кооперативному підході сторони працюють разом над вирішенням загальної проблеми.

За М. Дойчем, кооперативна ситуація — це така ситуація, в якій цілі учасників настільки переплетені, що будь-який із учасників може досягнути своєї цілі — якщо — і лише якщо — всі інші учасники досягнуть своїх. Цей підхід протиставляють конкурентному підходу, який виходить з твердження, що перемога одного неможлива без поразки іншого.

Що стосується характеристики переговорів, то А.І. Донцов і Т.А. Полозова пропонують їх проводити у чотирьох вимірах: дистрибутивному, інтегративному, емоційному і структурному. Дистрибутивний вимір пов'язаний із прагненням сторін відстоювати споконвічні цілі. «Кожна з цілей характеризується межею, нижче якої запропоноване супротивником рішення стає неприйнятним. Тут висвітлюються «поля» перетинання, створюючи «зони згоди» [5].

Далі відбувається розширення зони згоди, завдяки зусиллям сторін, спрямованим на пошук взаємоприйнятної спільної угоди. Ці зусилля характеризує інтегративний показник. Емоційний вимір переговорів визначається характером емоційних установок сторін стосовно один одного, а також їхньою модифікацією. Структурний вимір характеризує внутрішні відносини в рамках кожної із сторін.

Виділяється три основних типи угод залежно від того, якою мірою в цих угодах вирішуються проблеми учасників конфлікту на основі домовленостей, що досягаються ними: угода про перемир'я; угода по врегулюванню конфлікту; угода про розв'язання конфлікту.

Відомий американський дослідник конфліктів Д. Сендоул запропонував власний підхід до розв'язання етнічних конфліктів — «всебічне картографування конфлікту» (comprehensive mapping of conflict), або так званий «метод трьох стовпів» [6].

Д. Сендоул намагається запропонувати таке картографування, яке б дозволило поєднати теорію та практику для максимально ефективного втручання у конфлікт. Він виходить з того, що конфлікт — це динамічне явище, «відкритий конфліктний процес» (ВКП), для якого характерні такі етапи: ініціювання, ескалація, контрольована підтримка, управління, яке веде до його закінчення у вигляді урегулювання, розв'язання чи трансформації.

З огляду на предмет суперечки конфлікти можна поділити на структурні, які ставлять під сумнів цілу систему, тобто цінності/вірування (теоретичні, поведінкові), біологічну чи фізичну системи, чи неструктурні, які передбачають досягнення цілей в межах системи.

Характерною особливістю конфліктів після закінчення «холодної війни» є те, що вони вступають в суперечність з двома фундаментальними аспектами міжнародного права, тобто є ті, хто домагається підтримувати територіальну цілісність нових держав (Азербайджан, Грузія, Російська федерація, Сербія) та ті, хто прагне реалізувати своє право самовизначення і від'єднатися від цих держав, створивши свою (вірмени в Азербайджані (Нагорний Карабах), абхазці та осетини в Грузії (Абхазія і Південна Осетія), чеченці в РФ, албанці в Сербії).

Шукаючи позитивний шлях виходу з таких конфліктів, Р. Фішер та У. Юрі використовують «апельсинову метафору» для ілюстрації типової поведінки учасників, якщо вони вважають себе чутливими і ображеними за словами Д. Прюїтта «інтегративними угодами» [7]. Коли дві сестри сперечаються за апельсин, вони схильні до компромісу і врешті-решт розрізають фрукт порівну, не усвідомлюючи того, що одна хотіла м'якоть, а інша — шкірку. Отже, замість повного досягнення своєї цілі кожна отримала лише половину і менше, ніж вона хотіла.

Прикладом для перерахованих вище конфліктів може бути приклад шведів та фінів, яким вдалося досягти «інтегративної угоди» щодо Аландських островів. Фінляндія зберегла свій суверенітет над територією, заселеною автономною шведською общиною, яка має свій законодавчий орган, прапор, печатку, контроль над власним державним телебаченням та радіомовленням.

Одна з типологій засобів, за допомогою яких учасники досягають своїх цілей, була запропонована А. Рапопортом в його класичній праці «Боротьба, ігри та дебати» [8]. В боротьбі учасники позначають один одного як «ворогів», яких потрібно знищити, в іграх, вони визначають один одного як опонентів, яких слід обіграти, і в дебатах беруть участь опоненти, яких треба переконати чи змінити їх точку зору.

Іншу типологію моделей поведінки в ході конфлікту запропонував К. Томас. Різні варіанти поведінки ранжуються по шкалі від суперництва до співробітництва: суперництво, уникнення, компроміс, пристосування до співробітництва [9].

Уникання вирішення проблеми є спробою вийти із конфлікту при мінімумі затрат і досить часто відбувається як поступове затухання конфлікту самого по собі. Така стратегія може бути адекватною реакцією на тривалий конфлікт низької інтенсивності. Вона застосовується за відсутності сил і часу для вирішення протиріччя, прагненні виграти час, наявності труднощів із визначенням лінії своєї поведінки, небажанні вирішувати проблему загалом.

Компроміс, який досить використовується найчастіше серед інших стратегій, полягає у бажанні суперників завершити конфлікт частковими поступками. Він характеризується відмовою від раніше висунутих вимог, готовністю визнати претензії іншої сторони частково обґрунтованими, готовністю вибачити. Ця стратегія ефективна тоді, коли обидві сторони усвідомлюють, що мають рівні потенціали, наявності взаємовиключних інтересів, задоволеності тимчасовим рішенням, загрози втратити все.

Найбільш ефективною стратегією поведінки у конфлікті вважається співробітництво. Воно передбачає орієнтацію конфліктуючих сторін на конструктивне обговорення проблеми, розгляд іншої сторони не як суперника, а союзника у пошуку рішення. Найбільш ефективна ця стратегія в ситуаціях сильної взаємозалежності сторін, схильності обох ігнорувати відмінності у владі, важливості рішення для обох сторін, неупередженості учасників.

Для управління конфліктами слід знати, чи містить середовище, в якому вони відбуваються, механізми для контролю та їх розв'язання. Згідно з А. Рапопортом, є ендогенні конфлікти, коли конфліктуючі системи є частинами більшої системи, яка має власні механізми для підтримання стабільності в державі, включаючи контроль та можливості для розв'язання між підпорядкованими суб'єктами, та екзогенні, коли такої системи немає [10].

Таким чином, при організації переговорів з метою мирного розв'язання конфліктів варто враховувати типи, різновиди конфліктів, специфіку середовища виникнення і прояву, особливості інтересів у системному вигляді.

**Література:**

1. Санкт-Петербургская конфликтологическая школа. О цене конфликта и цене выхода из него // Конфликтология: Хрестоматия. Сост. В. Н. Рябцев и М. А. Шитив. — Ростов-на-Дону, 2001. — С. 162-163.
2. Международная тревога о насильственном конфликте и его трансформации в мирное русло // Конфликтология: Хрестоматия. Сост. В. Н. Рябцев и М. А. Шитив. — Ростов-на-Дону, 2001. — С. 131.
3. Юри У. Этнические конфликты: что можно сделать? / У. Юри // Конфликтология: Хрестоматия. Сост. В. Н. Рябцев и М. А. Шитив. — Ростов-на-Дону, 2001. — С. 252-254
4. Фишер Р. Путь к согласию, или Переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри. — М. : Наука, 1976. — С. 21-22.
5. Донцов А. И. Проблема конфликта в западной социальной психологии / А. И. Донцов, Т. А. Полозова // Психологический журнал. — 1980. — Т. 1. — С. 127-128.
6. Sandole D. A comprehensive mapping of conflict resolution: A three pillar approach / Sandole D. // Peace and Conflict Studies. — 1998. — № 2 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.gmu.edu/academic/pcs/sandole.htm>
7. Fisher R. Getting to Yes: Negotiating Agreement Without Giving / In R. Fisher, W. Ury. — Houghton Mifflin, Boston, 1981. — P. 59; Pruitt D.G. Creative Approaches to Negotiation', in D.J.D. Sandole and I. Sandole-Staroste (eds), Conflict Management and Problem Solving: Interpersonal to International Applications / D.G. Pruitt. — New York : New York University Press, 1987.
8. Rapoport A. Fights, Games, and Debates / A. Rapoport. — 1974. — P. 180-183.
9. Thomas K. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument / K. Thomas // M. Dunnett (ed), The Handbook of Industrial and Organizational Psychology. — Rand McNally, Chicago, 1975.
10. Rapoport A. Conflict in Man-Made Environment / A. Rapoport. — Penguin, Harmondsworth, Middlesex, 1974.

**Киссе А.И. Роль переговорного процесса при улаживании этнических конфликтов. — Статья.**

**Аннотация.** В статье рассматривается роль и специфика переговорного процесса, его разновидности при улаживании этнических конфликтов.

**Ключевые слова:** этнический конфликт, этнополитический конфликт, переговорный процесс, столкновение интересов, компромисс.

**Kisse A.I. Role of the negotiation process in settlement of ethnic conflicts. — Article.**

**Summary.** The article examines the role and specific of negotiation process, its variety in settlement of ethnic conflicts.

**Key words:** ethnic conflict, ethnic-and-political conflict, negotiation process, conflict of interests, compromise.