

## СУБ'ЄКТИВНІ ЧИННИКИ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

**Плахова Олена Миколаївна** – кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна

*В статье анализируется влияние субъективных факторов на социальную напряженность в трудовой организации. Субъективные характеристики трудового коллектива формируют его определенную социальную структуру, в которой автор выделяет функционально-производственную, профессионально-квалификационную, демографическую и социально-психологическую подструктуры. Автором предложен "Барометр социальной напряженности", который имеет следующую структуру: показатели и факторы, индексы неудовлетворенности и шкала социальной напряженности, которая включает такие "зоны напряженности": от фонового уровня социальной напряженности до конфликта.*

*The influence of subjective factors on social intensity in the labour organization is analyzed in the article. Subjective characteristics of labour collective form its some social structure in which the author allocates functional-industrial, vocational, demographic and socially-psychological substructures. The author suggests "The Barometer of social intensity" which has following structure: parameters and factors, indexes of a dissatisfaction and a scale of social intensity which includes such "zones of intensity": from a background level of social intensity to the conflict.*

### Ключові слова:

Соціально-економічні реформи, які тривають в Україні, привели до кардинальних змін у всіх сферах життєдіяльності суспільства, у тому числі й у сфері соціально-трудова відносин. Лібералізація економіки, усунення адміністративних обмежень у діяльності підприємств створили певні передумови для розвитку ринкового середовища, появи нових зразків трудової поведінки, зміни ціннісних орієнтирів трудової діяльності населення.

У соціально-трудова відносинах накопичуються суперечності, які пов'язані, насамперед, з тим, що управлінню процесами консолідації зусиль, об'єднанню цілей окремих працівників і організації в цілому, формуванню зразків нової організаційної поведінки, сучасних систем мотивації й стимулювання працівників не приділяється належної уваги. Створення ефективної системи управління соціально-трудова відносинами на рівні підприємства дозволить у значній мірі знизити рівень конфліктності в колективі, гармонізувати інтереси в системі «працівник - роботодавець», «працівник - працівник», підвищити рівні самоорганізації й самоврядування. Досягти цих цілей можна шляхом формування нової системи управління соціально-трудова відносинами на підприємстві з урахуванням чинників, які впливають на формування соціальної напруженості в колективі. Актуальність вирішення даної проблеми обумовила вибір теми статті.

На формування соціальної напруженості в трудових колективах впливає сукупність як об'єктивних (зовнішніх), так і суб'єктивних (внутрішніх) чинників. До об'єктивних чинників відносяться насамперед соціально-політична ситуація в країні, економічний стан регіону й галузі, у яких працює людина. Крім того, об'єктивними будуть умови праці на конкретному підприємстві, які обумовлені змістовністю праці, її безпекою, санітарно-гігієнічним станом виробничого середовища, рівнем організації й оплати праці тощо.

Суб'єктивні чинники - це особистісні характеристики самого працівника: його стать, вік, освіта, стаж роботи, його особистий досвід, загальна й професійна культура, ціннісні орієнтації тощо. Загалом ці характеристики формують певну соціальну структуру колективу.

Метою даної статті є аналіз суб'єктивних чинників трудового середовища на соціальну напруженість в колективі, які були досліджені на одному з підприємств приладобудівної галузі м. Харкова<sup>1</sup>. Аналізуючи соціальну напруженість на досліджуваному підприємстві, необхідно торкнутися соціальної структури колективу, оскільки це важливий параметр, що впливає на ефективність діяльності підприємства й містить у собі як об'єктивні, так і суб'єктивні показники. Оптимальна соціальна структура сприяє розвитку трудової активності, високій дисципліні праці, підвищенню її активності й зняттю соціальної напруженості в трудовому колективі, якщо вона виникає. Нестабільна соціальна структура утруднює ефективність вирішення виробничих завдань.

Залежно від наявності тих або інших соціальних груп, можна виділити наступні різновиди соціальної структури на підприємстві: функціонально-виробнича, професійно-кваліфікаційна,

<sup>1</sup> Дослідження було проведено науковцями кафедри соціології управління і соціальної роботи Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна на замовлення Національної служби посередництва та примирення (м. Київ). Дослідження проводилось в листопаді 2008 року, в опитуванні взяли участь 137 працівників підприємства приладобудівної галузі.

демографічна, соціально-психологічна. Сукупність зазначених, а також інших соціальних груп, їх взаємодія, формує в колективі певний морально-психологічний клімат, особливості відношення до праці, стан згуртованості або роз'єднаності, більшої або меншої зацікавленості в досягненні загальних цілей виробництва тощо.

Функціонально-виробнича структура складається з функціональних груп працівників: службовців (керівників, фахівців, технічних виконавців), робітників (основних, допоміжних). На досліджуваному підприємстві функціонально-виробнича структура в межах вибіркової сукупності представлена 14 керівниками різного рівня, службовцями (12%), робітниками (88%). В цілому було опитано 137 працівників підприємства.

Професійно-кваліфікаційна структура складається з працівників різних професійних груп, що підрозділяються за рівнем кваліфікації, освіти, виробничого стажу. Так, на досліджуваному підприємстві в рамках вибіркової сукупності більшість склали працівники із середньою фаховою освітою - 35%, середню професійну освіту мали 27% працівників, вищу - 18%; повну середню - 17%. За рівнем кваліфікації маємо наступні дані: більшість працівників підприємства склали кваліфіковані робітники (66%), фахівці з вищою освітою - 13%, фахівці із середньою освітою - 9%, некваліфіковані робітники представлені 6%, що свідчить про високий професійний ресурс і потенціал підприємства. Це підтверджується також і тим, що для переважної більшості працівників (76%) загальний стаж і стаж роботи на даному підприємстві становить більше 20 років.

Демографічна структура колективу представлена переважно людьми старшого віку, понад 50 років (середній вік працівників підприємства складає 52 роки), що пояснюється підвищеною плінністю кадрів серед молодих фахівців, тому що в кризових умовах, у яких функціонує підприємство (затримка по виплаті заробітної платні, відсутність замовлень на продукцію), основним джерелом доходу стає пенсійне забезпечення для людей пенсійного віку. Про низький матеріальний рівень свідчить той факт, що для 42% респондентів грошей не вистачає навіть на покупку необхідних продуктів харчування, а для 47% - грошей вистачає тільки на придбання продуктів харчування й необхідних речей.

Розподіл працівників підприємства за статтю виглядає практично рівномірним - 56% чоловіків і 44% жінок. Однак, якщо враховувати специфіку даного підприємства, такий розподіл виглядає не цілком адекватним, оскільки виробнича потреба в працівниках чоловічої статі значно перевищує наявну кількість.

Соціально-психологічні групи формуються за принципом спільності інтересів, ціннісних орієнтацій, поведінкових реакцій на різні події тощо, у їхній склад можуть входити працівники різних цільових груп. Відправними ознаками для формування даної групи стали цінності щодо роботи, уявлення щодо ефективних засобів відстоювання своїх трудових прав.

Аналізуючи відповіді на питання щодо важливості різних складових трудової сфери людини, можна виділити найбільш значущі для працівників елементи трудової діяльності, а саме: безпечна для життя й здоров'я робота (84%); робота в дружньому колективі (81%); висока заробітна плата (78%); робота з нормальною організацією праці (77%); постійна робота (без простоїв) і робота в нормальних санітарно-гігієнічних умовах (74%). Найменш значущими для працівників підприємства виявилися: робота, що дає можливість кар'єрного росту (26%); можливість брати участь у рішенні виробничих питань (33%); робота, що дає можливість підвищення кваліфікації (40%).

Причому, у ході аналізу були виявлені деякі залежності - важливість для працівника певних аспектів трудової діяльності й задоволеність ними певним чином залежали від статі й освіти респондента. Так, для жінок більш вагомим виявилось бажання мати роботу, що дає можливість підвищення кваліфікації (64%), а серед чоловіків це важливо лише для 52%.

Гендерні характеристики також впливають і на задоволеність окремими аспектами трудової діяльності: жінки в більшій мірі, на відміну від чоловіків, незадоволені змістом своєї роботи - 18% і 3% відповідно.

Жінки демонструють низьку задоволеність щодо можливості підвищити свою кваліфікацію, тарифно-кваліфікаційний розряд, у порівнянні із чоловіками - 37% жінок і 16% чоловіків продемонстрували свою крайню незадоволеність у використанні цієї можливості на підприємстві.

Про рівень напруженості свідчить і бажання працівників змінити місце роботи. Однак на досліджуваному підприємстві бажаючих змінити місце роботи виявилось не так багато - 14% виявили абсолютну готовність і 23% - відносну готовність змінити роботу. Пояснюється це тим, що основну робочу силу підприємства становлять люди передпенсійного й пенсійного віку, які не можуть повноцінно конкурувати на ринку праці. Однак чоловіки більш рішучі в цьому питанні - 45% виявили бажання змінити роботу й тільки 28% жінок прийняли для себе таке рішення.

Об'єднуючим фактором для працівників даного підприємства виступають їх уявлення щодо ефективності способів захисту своїх трудових прав. Пріоритет віддається колективним формам протесту - санкціонованим мітингам протесту (60%), участі у страйку (52% цілком або частково підтримують таку форму протесту), колективному зверненню до суду (51%). Найменш ефективними методами захисту своїх трудових прав працівники називають звернення до профкому (36%), вступ у колективний трудовий спір

(37%), індивідуальне звернення до суду (44%), несанкціоновані мітинги (28%). Причому, щодо ступеня ефективності останніх двох форм протесту, працівникам найчастіше важко було визначитися – 34% і 46% відповідно. Цікавим виявляється той факт, що люди з вищою освітою більш позитивно, ніж передбачалося, оцінюють акції протесту, які орієнтовані на радикальні форми протесту щодо порушення їх трудових прав - страйк, несанкціоновані мітинги.

Найбільш активними прихильниками різних форм протесту виявилася вікова група робітників від 30 до 39 років, причому ця група більше, ніж будь-яка інша, підтримує непопулярну для загалу форму захисту своїх трудових прав, як індивідуальне звернення до суду (67%).

Вирішальними чинниками участі в тих або інших акціях протесту, у першу чергу, виступають несвоєчасна виплата заробітної плати (92%), низький рівень заробітної плати (72%), скорочення кількості робочих місць, загроза безробіття (50%). В останню чергу працівники взяли б участь в акціях протесту з питань недостатньої уваги з боку керівництва питанням соціального захисту працівників (10%), з приводу грубості й безтактності безпосереднього керівника (7%). Примітно, що тільки для 17% працівників приводом для участі в акціях протесту стала б невідповідність умов праці нормам її безпеки й для 34% працівників - погані умови праці.

Критична ситуація на підприємстві призвела до того, що 62% працівників не сумніваються в тому, що на даний момент цілком можливі різні протестні акції й 22% - вважають їх імовірними. Сьогодні підприємства практично зняли із себе відповідальність за втримання житлово-комунального господарства, будинків культури, поліклінік, санаторіїв, баз відпочинку тощо. Наймані робітники втратили, таким чином, чимало соціальних послуг, надання яких ще недавно входило в обов'язки підприємства. При різкому зниженні заробітної плати це ще більше загострило соціальну обстановку.

Якщо в радянські часи директорський корпус перебував у повній залежності від міністерського начальства, а на самих підприємствах деякими "обмежниками" його дій виступали парткоми й профспілки, то сьогодні керівники підприємств є як повновладними хазяїнами. Аналіз зміни трудових відносин дозволяє зробити висновок, що їхня одноособова влада посилилася, а соціальна відповідальність знизилася.

Одним з важливих елементів системи трудових відносин є відносини роботодавця із профспілками. За даними нашого дослідження, 96% опитаних працівників є членами профспілки. Однак сьогодні більшість керівників вважає недоцільним існування на підприємстві профспілкових організацій. Їхні доводи зводяться до наступного:

- індивідуалізація оплати праці створює об'єктивну основу для підвищення ролі індивідуального трудового контракту, що в умовах правової держави дозволяє створити ефективну систему захисту інтересів окремого найманого робітника;
- система колективних договорів на підприємстві давно носить формальний характер, що перетворює профспілку в непотрібний інститут;
- наявність профкомів і звільнених профпрацівників на середніх і малих підприємствах лягає на них важким тягарем, тому що вимагає більших додаткових соціальних видатків;
- для регулювання відносин керівника з персоналом можна створити інші організаційні структури, що дозволяють враховувати думку найманих робітників.

На противагу цьому можна навести інші аргументи:

- соціальні конфлікти неминучі через об'єктивні розбіжності інтересів роботодавців і найманих робітників;
- такі конфлікти виникають на основі колективних вимог найманих робітників, які не можуть бути врегульовані за допомогою системи індивідуальних трудових контрактів;
- основою регулювання трудових відносин на підприємстві повинен бути колективний договір між роботодавцем і профспілкою, при цьому система його розробки й здійснення повинна бути значно поліпшена;
- індивідуальний трудовий контракт не повинен протиставлятися колективному договору;
- слабкість профспілок на підприємстві, а тим більше їх відсутність, ведуть до небезпечної дезорганізації системи трудових відносин (у період конфліктів виникають інші структури - страйками, робітками, вимоги яких швидко виходять за рамки чисто економічних);
- спонтанний, нерегульований розвиток соціального конфлікту створює погрозу існуванню самого приватного підприємництва, тому що неминуче піднімаються питання легітимності власності й необхідності її деприватизації.

Таким чином, отримана в процесі соціологічного дослідження інформація, може бути представлена як "Барометр соціальної напруженості". "Барометр" має наступну структуру: показники й чинники, індекси незадоволеності й шкала соціальної напруженості, що включає "зони напруженості", а саме:

1) Фоновий рівень соціальної напруженості: колектив у цілому стабільний; над конфліктами переважають очікування; проблеми, які виникають, обговорюються в пошуку компромісів; переважає нормальний психологічний клімат;

2) Низький рівень соціальної напруженості: у колективі формується наростаюча незадоволеність тими або іншими умовами роботи; виникають розбіжності щодо оцінки проблем і шляхів їхнього рішення;

3) Середній рівень соціальної напруженості: у колективі окремі групи працівників виражають невдоволення положенням справ, активно відстоюють свої позиції й інтереси;

4) Високий рівень соціальної напруженості: більшість працівників хвилює ряд гострих проблем; активно й відкрито виражається невдоволення; прийнятна програма виходу із ситуації відсутня;

5) Конфлікт: у колективі склалася найгостріша ситуація; працівники організовано, відкрито й активно виражають свої вимоги.

З точки зору експертизи стану трудових відносин, показником якого ми розглядаємо рівень соціальної напруженості, доцільно зауважити наступне. Індeksi незадоволеності по показниках і чинниках можуть бути представлені у вигляді шкалограм, які можуть розташовуватися в одній із зазначених “зон напруженості”. При цьому предметом особливої уваги є фактори, рівень незадоволеності якими перевищує норму. Отримана інформація аналізується як в цілому по підприємству, так і по групах працівників і оцінюваних чинників, що дозволяє визначити напрямки роботи щодо профілактики росту соціальної напруженості.

Слід зазначити специфіку інформації, отриманої в ході соціологічного дослідження. Очевидно, що вона носить суб'єктивний характер, що найчастіше і є причиною неоднозначного відношення до неї. Однак саме суб'єктивні чинники мають великий вплив на формування соціальної напруженості в колективі, оскільки у своїй поведінці й своїх оцінках люди, як правило, виходять не стільки зі знання реальної ситуації, скільки зі своїх уявлень про цю ситуацію. Ці уявлення можуть бути вірними - отже, є проблема, що вимагає вирішення; ці уявлення можуть бути також хибними, і проблема може міститися не стільки у відсутності, наприклад, перспектив підвищення кваліфікаційного розряду, скільки у відсутності інформації про ці перспективи - отже, потрібно цілеспрямовано займатися формуванням відповідних уявлень. Таким чином, будь-які відхилення від норми вимагають додаткового аналізу із залученням об'єктивної й експертної інформації.

Обов'язковою умовою проведення систематичної роботи з діагностики соціальної напруженості, як і по будь-якій іншій соціальній технології, є зацікавлене відношення керівництва підприємства. Так, на підприємстві для організації постійної роботи з оцінки й аналізу соціальної ситуації може бути затверджена цільова програма “Моніторинг соціальної напруженості на підприємстві”, створена комісія, яку очолює генеральний директор і призначені відповідальні по напрямках - у ранзі заступників генерального директора й директорів. Підсумкові документи обговорюються на зазначеній комісії, при цьому предметом обговорення є фактори, по яких показники незадоволеності перевищують норму. Ціль обговорення в цьому випадку полягає в тому, щоб, по-перше, оцінити ступінь обґрунтованості зазначених працівниками проблем і, по-друге, якщо проблема дійсно існує, розробити заходи щодо її вирішення. В інших випадках готується інформація роз'яснювального характеру з посиланням на відповідні нормативні документи. Результатом роботи комісії є план коригувальних заходів, затверджуваний генеральним директором і який виступає своєрідним інструментом профілактики росту соціальної напруженості.

#### **Література:**

1. Давыдов А.А., Давыдова Е.В. Измерение социальной напряженности. М.: Ин-т социологии РАН, 1992.- 38 с.
2. Ключенко Е.А. Методологические засады дослідження соціальної напруженості в суспільстві, що трансформується // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. - 1998. - № 4-5. - С.41.
3. Платонов Ю.В. Социальные конфликты на производстве // Социс.- 1991. - №11. - С. 20-24.
4. Рукавишников В.О., Иванов В.Н., Козлов В.Б. Социальная напряженность: диагноз и прогноз // Социс.- 1992. - №3. - С.3-23.
5. Тощенко Ж.Т. Социальное настроение // Социс. - 1998. - № 6. - С. 22-34.