

СОЦІАЛЬНА НАПРУЖЕНІСТЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ: РЕЗУЛЬТАТИ АПРОБАЦІЇ ТИПОВОЇ МЕТОДИКИ ЕКСПЕРТИЗИ СТАНУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Вакуленко Світлана Миколаївна,

кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

Чернявська Оксана Володимирівна,

кандидат соціологічних наук, доцент кафедри прикладної соціології та соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

Яковенко Тетяна Володимирівна,

кандидат соціологічних наук, доцент кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

В статье приводятся результаты апробации типовой методики экспертизы состояния социально-трудовых отношений на предприятиях, которая была разработана при участии авторов. Как основной показатель состояния социально-трудовых отношений рассматривается уровень социальной напряженности в трудовых организациях. Уровень социальной напряженности предлагается измерять с помощью таких показателей: 1) показатели уровня социальной напряженности; 2) объективные факторы социальной напряженности; 3) субъективные факторы (потребности, интересы, ценности, установки). На основании полученных результатов авторы предлагают меры, направленные на совершенствование социально-трудовых отношений при низком уровне социальной напряженности.

The results of approbation of the typical method of examination of being of social-labour relations in the organizations, which was developed with participation of authors, are presented in the article. As a basic indicator of last one the level of social tension in the organizations is examined. It is suggested to measure the level of social tension by such indexes: 1) indexes of level of social tension; 2) objective factors of social tension; 3) subjective factors (necessities, interests, values, options). On the basis of the results the authors offer the measures directed on perfection of social-labour relations at the low level of social tension.

Ключові слова: соціально-трудова відносина, соціальна напруженість, показники соціальної напруженості, чинники соціальної напруженості, протестний потенціал.

Аналіз теоретичного надбання провідних соціологів XIX-XXI ст. дозволяє стверджувати, що проблематика, пов'язана з соціальною напруженістю, конфліктами, причинами соціальних вибухів і заворушень постійно знаходиться в полі зору, хоча і різною мірою, всіх провідних наукових напрямів і шкіл соціології. Найвагоміший внесок у дослідження соціальної напруженості в західній соціологічній думці, безперечно, внесли два теоретичні напрями (дві макротеорії): структурний функціоналізм (О. Конт, Г. Спенсер, Е. Дюргейм, Т. Парсонс, Р. Мертон, Н. Смілзер та ін.) і конфліктна парадигма (К. Маркс, М. Вебер, Г. Зіммель, Р. Дарендорф, Л. Козер, Д. Боулдінг, В. Парето, Г. Моска, Р. Міхельс, А. Рапопорт, Т. Шеллінг та ін.), а також низка мікротеорій (теорія обміну (П. Блау, Дж. Хоманс), теорії колективної дії (Р. Блумер, Г. Лебон, Г. Тард, Т. Боттгомер, Р. Вайнштейн, А. Марш, Д. Школьник та ін.), теорії перехідних суспільств (Р. Алмонд, Р. Даль, М. Леві, Ф. Рігс, У. Ростоу, С. Хантингтон та ін.), концепції «якості життя» (Дж. Гелбрейт, Н. Далкі, Л. Девіс, Д. Рісмен, Д. Рурк, С. Макколл та ін.).

У вітчизняній та російській соціології поглиблений аналіз цієї соціальної проблеми з цілої низки об'єктивних причин став можливим лише на початку 90-х років XX ст. Соціальні практики та виклики, що постійно постають перед суспільствами (не тільки пострадянськими), загострюючи ситуацію в них, підтверджують актуальність та затребуваність теоретико-прикладних досліджень даного соціального явища. Все частіше виникає потреба у вивченні таких суспільних деформацій, як соціально-політична напруженість, напруженість у соціально-економічній сфері, міжнаціональна та міжетнічна напруженість, конфесійна напруженість, соціально-правова напруженість, екологічна напруженість, напруженість в армії, проблеми адаптації різних соціально-демографічних груп до нових умов життєдіяльності тощо.

Уважне вивчення наукових публікацій з даної проблематики вітчизняних та російських соціологів дає підстави стверджувати, що найпопулярнішими й найбільш розробленими є дослідження соціально-політичної напруженості (Н. Гаджієв, Д. Зеркін, А. Здравомислов, Ю. Левада, А. Соловйов, В. Самарін, П. Кукунов, В. Рукавішников, М. Назаров, Є. Головаха, Н. Паніна, Ю. Растов, І. Бекешкіна, М. Міщенко, В. Небоженко, Е. Ключенко, М. Сазонов, А. Черниш, О. Чернявська та ін.). Це пов'язано з політичною

нестабільністю в більшості пострадянських суспільств, необґрунтованим втягуванням усього суспільства у вирішення суто політичних питань, зайвою політизацією всіх сфер суспільного життя та ін. Проте останнім часом не менше актуальним стає такий напрям, як вивчення соціальної напруженості в соціально-економічній сфері (Л. Аверьянов, А. Андрющенко, Н. Губіна, Д. Клемент, Ю. Платонов, А. Зайцев, А. Клементьєва, З. Єрмакова, А. Кобяков, А. Кондратський, Ю. Карпенков, К. Кравченко, М. Міщенко, Є. Суїменко, П. Чорнобай, П. Шабков та ін.).

Слід зазначити, що дослідження стану соціально-трудових відносин, рівня соціальної напруженості в цій сфері, чинників, що її викликають та нівелюють, на пострадянському просторі переживають третю хвилю. Загострення ситуації в трудовій сфері фіксувалися та вивчалися на початку 90-х років ХХ ст. (акції протесту того часу мали переважно політико-економічний характер), друга хвиля публікацій відноситься переважно до кінця 90-х років ХХ ст. (загострення ситуації в трудовій сфері, що викликані зміною власників, масовою приватизацією підприємств та іншими трансформаційними процесами) і третя хвиля спостерігається сьогодні (головним чином під впливом світової фінансово-економічної кризи, яка в українському суспільстві поглиблюється ще й перманентною політичною кризою). Сьогодні соціальна напруженість у соціально-трудовій сфері безпосередньо пов'язана з напруженістю в соціально-політичній сфері; вона розглядається як характеристика кризового стану суспільства в цілому або окремого соціального інституту (територіальної спільноти, трудового колективу, групи), що проявляється як в суспільній свідомості, так і на поведінковому рівні.

Зазначимо, що існуючі методики вимірювання соціальної напруженості в трудових колективах [2, 6, 8, 12 та ін.] розроблені переважно практиками. У більшості з них стадії соціальної напруженості виділені нечітко, їх досить багато, що ускладнює процес вимірювання соціальної напруженості, до того ж застосовуються виключно суб'єктивні показники й найголовніше — не приділяється належна увага латентній складовій соціальної напруженості (в кращому випадку вона лише згадується).

Враховуючи актуальність даної проблеми для підприємств усіх форм власності, особливо в умовах світової фінансово-економічної кризи, науковцями Харківського національного університету була розроблена «Типова методика експертизи стану соціально-трудових відносин, розробки механізмів попередження конфліктів»¹.

Оскільки основний зміст методики, її теоретико-методичні засади були викладені в попередніх публікаціях [1], зупинимось лише на найбільш суттєвих положеннях цієї розробки. Для характеристики стану соціально-трудових відносин використовувалися декілька видів показників:

1) *показники рівня соціальної напруженості* (рівень задоволеності роботою в цілому та окремими її елементами; соціальний настрій в колективі; оцінка соціальної ситуації на підприємстві; рівень конфліктності на підприємстві; рівень довіри до керівників різного рівня та до членів колективу; рівень готовності взяти участь у відстоюванні своїх прав на підприємстві; ймовірність масових акцій протесту на підприємстві;

2) *об'єктивні чинники*, що викликають невдоволення працівників (їх утворюють перш за все характеристики умов діяльності, до яких відносяться: згуртованість трудового колективу; частота виникнення негативних явищ в колективі; перспективи розвитку підприємства; актуальні проблеми на підприємстві; зусилля керівників щодо вирішення проблем на підприємстві; порушення трудових прав на підприємстві; існування профспілки на підприємстві; наявність колективного договору на підприємстві; наявність правил внутрішнього розпорядку та посадових інструкцій на підприємстві; чіткість визначення посадових обов'язків на підприємстві; виконання працівниками роботи, яка не входить до кола їх безпосередніх обов'язків; використання на підприємстві системи заохочення працівників за сумлінну працю; інформування керівництвом працівників щодо стану справ на підприємстві; участь працівників в управлінні підприємством;

3) *суб'єктивні чинники* (цінності в сфері праці; наміри змінити місце роботи; оцінка ефективності форм відстоювання трудових прав; уявлення щодо причин малої ймовірності масових протестів на підприємстві; рівень поінформованості щодо змісту колективного договору; рівень поінформованості щодо правил внутрішнього розпорядку та посадової інструкції на підприємстві; стать; вік; освіта; посада; підрозділ підприємства, в якому працює працівник; стаж роботи (загальний та на даному підприємстві); матеріальне становище сім'ї).

Відповідно до методики, показники рівня соціальної напруженості склали *загальний індекс соціальної напруженості на підприємстві*, за яким визначається стадія та рівень соціальної напруженості², а інтерпретація змісту об'єктивних і суб'єктивних детермінант соціальної напруженості

¹ Дослідження проводилося в рамках науково-дослідної теми «Типова методика експертизи стану соціально-трудових відносин, розробка механізмів попередження конфліктів» (номер держреєстрації № 29-08), керівник проекту к.філос.н., доц. Андрющенко А.І., учасники проекту: к.соц.н., доц. Вакулєнко С.М., к.соц.н., доц. Євдокимова І.А., к.соц.н., доц. Плахова О.М., к.соц.н., доц. Чернявська О.В., к.соц.н., доц. Яковенко Т.В.

² За нашою шкалою вимірювання рівня соціальної напруженості (СН) *загальний індекс* ($-1 < I \leq 1$) в межах $[1; -0,5]$ відповідає «фоновому» рівню СН; $[0,5; 0]$ — «низькому»; $[0; -0,5]$ — «середньому» та $[-0,5; -1]$ — «високому».

здійснювалася на основі одномірного та двомірного статистичного аналізу даних, кореляційного аналізу та ін. Тобто групу показників рівня соціальної напруженості можна вважати основною, а дві інші групи показників – важливими додатковими характеристиками, які уточнюють ситуацію.

Слід зауважити, по-перше, ми розглядаємо соціальну напруженість як характеристику соціально-трудових відносин, яка відображає процес накопичення протестного потенціалу, можливість його переходу у відкрите протистояння між соціальними суб'єктами, які мають різний соціальний статус, займають різні соціальні позиції в організаційній структурі, в силу чого мають різні можливості задоволення своїх суттєвих потреб та інтересів. По-друге, соціальна напруженість в трудових колективах виникає як результат зростання масового незадоволення працівників виробничою ситуацією, умовами та оплатою праці тощо.

У статті представлені результати емпіричного дослідження, проведеного за участю авторів з метою апробації методики експертизи стану соціально-трудових відносин на конкретних підприємствах (організаціях, установах), визначення рівня соціальної напруженості в трудових колективах, чинників її виникнення, ступеню готовності персоналу до відстоювання своїх трудових прав. Для апробації методики були обрані типові для Харківського регіону підприємства харчової та машинобудівної промисловості, які знаходилися на контролі Національної служби примирення та посередництва. Другим критерієм відбору пілотних підприємств були соціально-економічні показники їхньої діяльності.

Об'єктом дослідження виступало відоме в країні та поза її межами підприємство харчової промисловості. Дане підприємство на момент дослідження (листопад 2008 р.) характеризувалося стабільністю економічної діяльності, відносно благополучним станом соціально-трудових відносин, соціально-психологічного клімату тощо.

На момент опитування підприємство налічувало 1460 працівників. Середній розмір заробітної плати складав 2550 гривень, заборгованості з заробітної плати не було, проводилася індексація заробітної плати відповідно до рівня інфляції та встановленого державою розміру мінімальної заробітної плати. Працівники мали можливість брати участь в акціонерному капіталі. Практикувалася оплата транспортних витрат, надання транспортних послуг, діяли ощадні фонди для працівників, на пільгових засадах організоване харчування працівників. У наявності були всі організаційні документи — правила внутрішнього розпорядку, посадові інструкції, затверджені та погоджені з профспілкою норми витрат праці, колективний договір. На підприємстві є профспілкова організація, яка входить до складу ФПУ; було підтверджено факт існування комісії з трудових спорів, однак ніякої інформації про її роботу одержати не вдалося.

За соціально-демографічним та професійно-кваліфікаційним складом вибірка сукупність віддзеркалює генеральну, вибірка є репрезентативною ($n=179$).

Предметом дослідження були стан соціально-трудових відносин, що характеризується певним рівнем соціальної напруженості в конкретному трудовому колективі, чинники її виникнення, ступінь готовності працівників до відстоювання своїх трудових прав, механізми попередження конфліктів на латентній стадії.

Мета дослідження — визначення рівня соціальної напруженості, її стадії та фази через оцінки ситуації на підприємстві членами трудового колективу, визначення їхньої позиції та готовності діяти, відповідне їх вимірювання.

Результати соціологічного дослідження, проведеного на підприємстві, свідчать про низький рівень соціальної напруженості у колективі — загальний індекс соціальної напруженості складає 0,49.

Показники рівня задоволеності елементами робочої ситуації у колективі високі. Був зафіксований високий рівень задоволеності технікою безпеки на робочому місці ($I = 0,71$), виробничо-побутовими умовами та організацією робочого місця ($I = 0,62$), відносинами з членами колективу ($I = 0,54$), розташуванням підприємства ($I = 0,52$), керівництвом з боку безпосереднього начальника ($I = 0,51$).

Однак низкою елементів робочої ситуації працівники були задоволені значно нижче. Серед них: зміст роботи ($I = 0,32$), планування роботи та порядок розподілу заробітку між працівниками ($I = 0,32$), система стимулювання ($I = 0,29$), можливість брати участь у вирішенні виробничих питань ($I = 0,18$), можливість підвищення кваліфікації ($I = 0,12$), можливість кар'єрного зростання ($I = 0,06$), розмір заробітної плати ($I = 0,03$). Тому сумарний індекс задоволеності окремими елементами роботи дорівнює 0,39, що також вказує на низький рівень СН в трудовому колективі.

Таблиця 1.

Рівень задоволеності респондентів окремими елементами роботи, індекси

Ранг	Елементи роботи	I
1.	Техніка безпеки на робочому місці	0,71
2.	Організація робочого місця	0,62
3.	Виробничо-побутові умови (душові, роздягальні, їдальні тощо)	0,62
4.	Рівномірність забезпечення роботою, відсутність простоїв	0,56

5.	Відносини, що склалися в трудовому колективі	0,54
6.	Розташування підприємства (організації)	0,52
7.	Керівництво з боку безпосереднього начальника (бригадира, майстра, начальника цеху та ін.)	0,51
8.	Санітарно-гігієнічні умови (температура, освітлення, чистота повітря, шум тощо)	0,48
9.	Стан обладнання, його ремонт, наладка	0,43
10.	Робота профкому	0,41
11.	Зміст роботи	0,34
12.	Порядок розподілу заробітку між працівниками	0,32
13.	Система планування роботи (рівномірність навантаження протягом робочого дня, тижня)	0,32
14.	Система стимулювання (моральне та матеріальне заохочення)	0,29
15.	Можливість брати участь у вирішенні виробничих питань	0,18
16.	Можливість підвищення кваліфікації, тарифно-кваліфікаційного розряду	0,12
17.	Можливість кар'єрного зростання	0,06
18.	Розмір заробітної плати	0,03
Сумарний індекс		0,39

Одержана інформація свідчить, з одного боку, про досить сприятливі умови праці. З іншого, про наявні актуальні проблеми, тобто можливості застосування управлінських механізмів щодо підвищення рівня задоволеності останньою групою елементів. Звичайно, в умовах загострення економічної кризи ускладнюється вирішення проблеми підвищення оплати праці, однак стосовно інших позицій адміністрація має можливість підвищити рівень задоволеності працівників, що, в свою чергу, сприятиме зниженню рівня соціальної напруженості до фонового.

Іншим індикатором рівня соціальної напруженості виступає *показник соціального самопочуття членів трудового колективу*. Хоча цей показник свідчить про фоновий рівень соціальної напруженості (більшості респондентів притаманні позитивні настрої: 45 % відчують впевненість, спокій, 34 % — оптимізм; аналогічно оцінили респонденти й соціальний настрій в колективі: впевненість, спокій — 44 %, оптимізм — 22 %), на нашу думку, слід звернути увагу також і на деякі тенденції індивідуальних та колективних негативних настроїв: байдужість на індивідуальному рівні складає 10 %, на колективному — 15; обурення, гнів — 4 та 9 % відповідно. Цей факт може свідчити про те, що серед значної частини трудового колективу поширений низький рівень СН. Нагадаємо, що прояв байдужості до ситуації, своїх прав та обов'язків (абсентеїзм) — одна з форм пасивного протесту членів колективу. Це позиція індивідуалістів-конформістів, які сконцентрувалися лише на особистих проблемах, та позиція моральної підтримки активістів — «все підтримую, але нічого не роблю».

Суттєвим показником рівня соціальної напруженості в колективі підприємства є *конфліктність*. За даними дослідження, конфліктність на підприємстві можна характеризувати в цілому як низьку. Згідно відповідей респондентів, конфлікти практично ніколи не виникають у 88 % працівників — з директором підприємства, 84 % — з представниками профкому, 78 % — з безпосереднім керівником та у 64 % — з членами колективу. Наведений вище висновок підтверджується також *показниками довіри*: рівень довіри до керівництва підприємства в цілому досить високий ($I = 0,63$). Однак слід звернути увагу, що за рівнем довіри голова профкому ($I = 0,56$) поступається як директору підприємства ($I = 0,68$), так і безпосереднім керівникам ($I = 0,66$).

Результати дослідження продемонстрували, що серед працівників підприємства переважає негативне *ставлення до різних форм протесту*. Сумарний індекс ставлення до різних форм протестної поведінки склав $I = 0,32$, що свідчить про низький рівень СН серед працівників (табл. 2). За допомогою факторного аналізу (метод Varimax) було виявлено чотири потенційних варіанти протестної поведінки респондентів: 1) «колективний протест» (несанкціоновані мітинги та демонстрації, страйки та санкціоновані мітинги та демонстрації) — інформативність даного фактору 43,5 %; 2) «соціальний діалог» (тристоронні переговори за участю членів колективу, адміністрації, незалежних посередників, звернення до незалежних експертів (трудова арбітраж) та вступ до колективного трудового спору) — інформативність фактору 11,5 %; 3) «індивідуальний протест» (особисте звернення до керівництва з проханням (або заявою) про вирішення свого питання, звернення до профкому) — інформативність фактору 10,6 % та 4) «правове вирішення проблем» (індивідуальне або колективне звернення до суду) — інформативність фактору 8,7 %.

Дослідження показало, що найбільш прийнятними формами протестної поведінки більшість опитаних вважали особисте вирішення проблем або звернення до посередників. Найменшою мірою респонденти були готові відстоювати свої права та інтереси за допомогою колективних форм протесту чи правовими засобами.

Таблиця 2

Ставлення до різних форм протестної поведінки, індекси

	Індекс	Ранг
--	--------	------

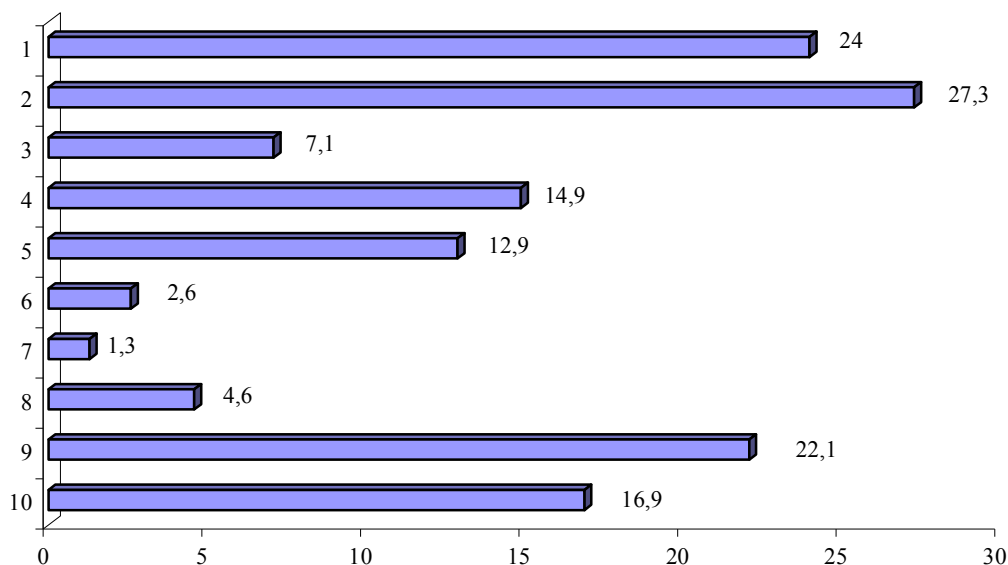
Особисте звернення до керівництва з проханням (або заявою) про вирішення свого питання	-0,33	1
Звернення до профкому	-0,04	2
Тристоронні переговори за участю членів колективу, адміністрації, незалежних посередників	0,27	3
Звернення до незалежних експертів (трудовий арбітраж)	0,32	4
Санкціоновані (законні) мітинги та демонстрації	0,36	5
Вступ до колективного трудового спору	0,44	6
Колективне звернення до суду	0,48	7
Індивідуальне звернення до суду	0,49	8
Страйк	0,51	9
Несанкціоновані мітинги та демонстрації	0,71	10
Сумарний індекс	0,32	

На фоні кризового стану багатьох підприємств регіону та країни в цілому дане підприємство має резерв довіри найманих працівників до керівництва, що є вагомим ресурсом соціальної стабільності. Про це свідчать і оцінки ймовірності масових акцій протесту на підприємстві: 40 % опитаних вважають, що масові акції протесту на підприємстві скоріше не можливі, ще 36 % взагалі відкидають таку можливість і лише 6 % висловили думку про високу ймовірність такого розвитку подій. Розрахований індекс ймовірності масових акцій протесту на підприємстві ($I = 0,49$) також відповідає низькому рівню соціальної напруженості

Цікаву інформацію дають відповіді респондентів про причини малої ймовірності масових акцій протесту. Так, 27,3 % респондентів вважають, що така поведінка пов'язана з побоюваннями втрати робочого місця; 24 % сподіваються на покращення ситуації; 22,1 % опитаних вважають, що «немає причин для масових акцій протесту» (рис. 1).

Рисунок 1.

**Розподіл відповідей респондентів на запитання:
«Як Ви вважаєте, чому зараз мало ймовірні масові акції протесту на підприємстві, де Ви працюєте?»
(запитання передбачало декілька варіантів відповіді), %**



1. Працівники сподіваються на покращення ситуації
2. Працівники побоюються, що вони втратять робоче місце
3. Немає досвіду колективного відстоювання соціально-трудових прав, кожен розраховує тільки на себе
4. Немає активних лідерів та організації, які б захистили права та інтереси людей
5. Люди не вірять, що боротьба надасть позитивні результати
6. В даній галузі існують обмеження/заборона права на страйк, які визначені законодавством України
7. Інше
8. Важко відповісти
9. Немає причин для масових акцій протесту
10. Не відповіли

Одним із дієвих чинників соціальної напруженості може виступати наявність на підприємстві актуальних проблем, а також розбіжностей в оцінках керівниками та пересічними працівниками їх значущості та гостроти. Об'єктивні зміни, які стали наслідком економічних реформ, привели до суттєвих зрушень у структурі значущості актуальних проблем у свідомості керівників українських підприємств. Для переважної більшості керівників фінансові труднощі відсунули на другий план організаційно-управлінські та кадрові проблеми, незважаючи на те, що загострилися проблеми ринкової конкуренції, соціальні проблеми праці, зокрема стагнація трудових колективів, відтік кваліфікованих кадрів, падіння продуктивності праці, рівня заробітної плати.

Зі зростанням дефіциту матеріальних та фінансових ресурсів провідною соціально-економічною стратегією підприємств стало «виживання» будь-якою ціною. Подібна цільова настанова об'єктивно призводила до зростання суперечностей між реальною вартістю робочої сили та оплатою праці, недосконалості системи диференціації заробітної плати, недоліків у забезпеченні своєчасної виплати заробітної плати та погашення заборгованості, що накопичилася. Особливу увагу слід приділити такому чиннику соціальної напруженості, як умови та охорона праці. Економічна криза призвела до різкого зростання виробничого травматизму, спричиненого необхідністю працювати на застарілому, зношеному обладнанні. Цьому сприяло перетворення заробітної плати на «надцінність» за рахунок девальвації в свідомості працівників усіх інших, в тому числі й цінності нормальних і безпечних умов трудової діяльності.

Результати дослідження свідчать, що розуміння актуальності тих або інших проблем трудовим колективом та керівництвом дещо відрізняється. Так, якщо найвищий ступінь занепокоєння серед працівників викликає проблема низької заробітної плати, то керівництво хвилює проблема своєчасності її виплати працівникам; трудовий колектив хотів би, щоб керівництво більше уваги приділяло соціальному захисту працівників та звертало увагу на застарілу матеріально-технічну базу, а менеджмент підприємства (певно, виходячи з об'єктивних можливостей на даний час) спрямовує зусилля насамперед на вирішення таких проблем, як збільшення замовлень на продукцію, додержання етичних норм поведінки, покращення трудової дисципліни, вдосконалення системи управління. Але все ж таки питання поліпшення умов праці є актуальним як для колективу, так і для керівництва (табл. 3).

Таблиця 3.

**Рейтинги оцінок трудового колективу
актуальних проблем підприємства (1) та
проблем підприємства, на вирішення яких спрямовані зусилля керівництва (2)**

Перелік актуальних проблем підприємства	(1)		(2)	
	Середня	Ранг	Середня	Ранг
Відсутність замовлень на продукцію	1,54	5	4,04	2
Низький рівень конкурентоспроможності продукції	1,38	10	3,77	7
Застаріла матеріально-технічна база	1,65	4	3,76	8
Поліпшення умов праці (велика запиленість, загазованість, шум, вібрація, висока температура тощо)	1,76	2	3,84	4
Несвоєчасна виплата заробітної плати	1,29	12	4,09	1
Несплата підприємством (організацією) внесків в Пенсійний фонд України, в фонди соціального страхування	1,10	13	3,56	10
Низький рівень заробітної плати	2,34	1	3,14	13
Підвищення уваги з боку керівництва до питань соціального захисту працівників	1,70	3	3,54	11
Невідповідність умов праці нормам її безпеки	1,54	5	3,77	7
Порушення у виконанні норм колективного трудового договору з боку керівництва	1,31	11	3,32	12
Скорочення кількості робочих місць, загроза безробіття для працівників	1,40	9	3,64	9
Порушення трудової дисципліни з боку працівників	1,49	7	3,80	5
Недосконалість системи управління підприємством (організацією)	1,45	8	3,79	6
Грубість, безтактність у поведінці керівництва підприємства (організації)	1,50	6	3,95	3

Слід зазначити, що в сучасних умовах адміністрація підприємств має можливості для запобігання

ситуацій, які ведуть до зростання соціальної напруженості. Мова йде про маніпулювання системою матеріальної винагороди (заохочення), працівників, про надання «вигідних» та «невигідних» видів роботи, про забезпечення необхідною економічною та соціальною інформацією найманих працівників, про ступінь жорсткості адміністративного контролю за трудовою поведінкою працівників тощо.

В зв'язку з цим виникає проблема ролі організацій, що покликані представляти інтереси найманих працівників та захищати їхні права. Мова йде, перш за все, про профспілки. В Україні, як і в більшості країн з економікою перехідного типу, старі профспілки вижили, зберігши практично повністю свої структури, крім того, з'явилися й діють альтернативні профспілки. Дотепер вони залишаються найбільш масовою громадською організацією. Але, незважаючи на таку масовість, профспілки не мають достатнього авторитету серед самих працівників. На більшості великих підприємств профспілки зберегли свої організації з радянських часів, але в їхньому становищі як представників інтересів найманих працівників відбулися суттєві зміни. Керівників, які звикли до співробітництва з профкомами, змінили нові власники, які не мають досвіду взаємодії з ними, лідери профспілкових організацій повільно позбуваються залежності від директорів. Як правило, вони неспроможні твердо відстоювати виконання колективних договорів та угод. Колективні договори, що укладаються на підприємствах, відіграють ключову роль у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками. Колективний договір — це інструмент, що дозволяє регулювати соціально-трудові відносини, уникати трудових конфліктів і підтримувати соціальний мир на підприємстві. До того ж нові власники досить часто просто ігнорують профспілку як партнера, утискаючи права працівників.

На жаль, така ситуація є типовою для вітчизняних підприємств. Згідно результатів дослідження, працівники мало обізнані з діяльністю профкому на підприємстві. Хоча 84,3 % респондентів відповіли, що профспілкова організація є, однак 75,1 % з них не змогли вказати, яка саме. Дехто з працівників навіть не знає, хто є головою профспілки. Як наслідок пасивності профспілки можна розглядати також погану обізнаність працівників зі змістом колективної угоди — лише 63 % опитаних відповіли, що така угода існує.

Одним з найбільш вагомих чинників зниження соціальної напруженості на сучасних підприємствах є, на наш погляд, відновлення участі працівників в управлінні господарською діяльністю підприємств, підвищення їхньої зацікавленості в досягненні високих кінцевих результатів та економічної ефективності. Сьогодні на переважній більшості вітчизняних підприємств наймані працівники позбавлені права приймати рішення в сфері виробництва й будь-яким чином брати участь у розподілі прибутку й формуванні заробітної плати. Окрім того, більшість керівників сповідують авторитарний стиль керівництва, який також не сприяє встановленню партнерських відносин з персоналом. Разом із визнанням необхідності участі всього персоналу в господарській діяльності повинні бути здійснені конкретні кроки в цьому напрямку, перш за все, залучення найманих працівників або їх представників до прийняття рішень щодо системи заохочень за сумлінну працю.

Результати дослідження показали, що навіть на підприємствах, які перебувають в доволі благополучній економічній ситуації, згадані вище заходи потребують першочергової уваги керівництва. Так, лише 16,9 % опитаних працівників зазначили, що заохочувались протягом останніх трьох років, 33,8 % — рідко, 29,2 % — ніколи. Доцільно також керівникам підприємства та підрозділів більше уваги приділяти інформуванню працівників про стан справ на підприємстві. Кожен третій респондент вважає, що керівники досить рідко інформують їх про поточний стан справ та перспективи розвитку організації. Також більшість працівників не задоволені можливістю брати участь в управлінні підприємством: 30,5 % з них вважають, що керівники при прийнятті важливих для колективу рішень рідко, а 19,5 % — ніколи не радяться з колективом.

Крім об'єктивних, на стан соціально-трудових відносин впливають суб'єктивні чинники. Вони визначаються специфікою групової та індивідуальної свідомості членів колективу — їх потребами, інтересами, цінностями, соціальними настановами тощо.

Кожна людина має власні уявлення про те, якою повинна бути робота та елементи робочої ситуації, які б її задовольняли. Саме ці уявлення підсвідомо стають критеріями вибору місця роботи, рівня задоволеності нею в цілому та окремими її елементами. Результати дослідження продемонстрували, що найбільшу значущість для працівників мають високий рівень заробітної плати, нормальні виробничі та побутові умови, нормальна організація праці (ці елементи одержали однакову оцінку). З мінімальним відривом (за середніми оцінками) йдуть такі цінності, як робота з нормальними санітарно-гігієнічними умовами (температурою, освітленням, чистотою повітря, шумом тощо); безпечна для здоров'я та життя робота; можливість працювати під безпосереднім керівництвом справедливого, уважного до людей керівника (відділу, цеху і т. ін.); постійна робота (без простоїв).

Одним з припущень, що висувалися дослідниками, було таке: соціально-демографічна структура трудових колективів підприємств є чинником, який впливає на рівень соціальної напруженості. Слід зазначити, що істотних відмінностей за показниками соціальної напруженості при поділі працівників підприємства за ознакою статі не спостерігається. Так, загальний індекс соціальної напруженості для

чоловіків склав 0,5, а для жінок — 0,55, що відповідає її фоновому рівню. Стосовно значення окремих складових загального показника соціальної напруженості, який використовувався в запропонованій методиці, можна відзначити, що за низкою показників між респондентами спостерігаються деякі відмінності за гендерною ознакою, але вони не є суттєвими.

Що стосується віку, слід зазначити, що було виявлено безпосередній зв'язок між віковою групою, до якої належать опитані, та рівнем соціальної напруженості в цій групі. Цей зв'язок є зворотнім, тобто чим старша вікова група, тим нижчий рівень соціальної напруженості. Тобто, можна стверджувати, що такий суб'єктивний фактор, як вік працівників, має безпосередній вплив на рівень соціальної напруженості в трудовому колективі підприємства. Така ж тенденція спостерігається, якщо порівнювати вікові групи респондентів за окремими показниками соціальної напруженості.

Врахування суб'єктивних чинників є необхідним для дослідження рівня соціальної напруженості та більш глибокого розуміння її причин. Людський фактор, що впливає на її рівень, врешті-решт, на стан соціально-трудових відносин, відображається в цілому комплексі показників, які були проаналізовані у дослідженні.

Таким чином, згідно з результатами дослідження, за наведеними показниками підприємство має низький рівень соціальної напруженості на латентній її стадії.

Всебічне вивчення феномену соціальної напруженості на сучасних підприємствах (організаціях), конструювання методик її фіксації та вимірювання, які дозволили б здійснювати контроль та моніторинг її стану, розробка заходів, що мали би вплив на соціальну напруженість на підприємствах різних форм власності, є на сьогодні етапі не тільки актуальним завданням для соціології, але й однією з найбільш важливих умов ефективного реформування та розвитку сфери соціально-трудових відносин.

Авторський колектив науковців соціологічного факультету ХНУ імені В.Н. Каразіна розробив та запропонував підприємствам регіону свій варіант методики вимірювання рівня соціальної напруженості на підприємствах. Ми намагалися врахувати досвід попередніх дослідників, комплексний характер об'єкту нашого дослідження, сучасні реалії соціально-трудової сфери. На нашу думку та за оцінками Національної служби примирення та посередництва апробація представленої методики на декількох підприємствах регіону підтвердила її ефективність. Тому вважаємо, що вона може бути застосована як типова методика експертизи стану соціально-трудових відносин.

Література:

1. Андрущенко А.І., Євдокимова І.А. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу //Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць. Х.: ХНУ ім. В.Н. Каразіна, 2008. — 579 с. — С. 201—206.
2. Губина Н.В. Социальная напряженность в трудовом коллективе //Социологические исследования. — 1998. — №11. — С. 17-25.
3. Давыдов А.А., Давыдова Е.В. Измерение социальной напряженности. — М.: Ин-т социологии РАН, 1992. — 38 с.
4. Зайцев А.К. Социальный конфликт на предприятии. — Калуга: КИСИ, 1993.
5. Зайцев А.К., Климентьева А.Я., Ермакова С.И., Карпенков Ю.В. Стратегии поведения участников забастовки //Социологические исследования. — 1998. — № 11. — С. 58-60.
6. Клемент К. Предпосылки коллективных акций протеста на предприятиях //Социологические исследования. — 1996. — №9. — С.69-72.
7. Ключенко Е. Вимірювання потенціалу протесту і соціальної напруженості //Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 1999. — № 3. — С.47.
8. Платонов Ю.В. Социальные конфликты на производстве //Социологические исследования. — 1991. — №11. — С. 20-24.
9. Рукавишников В.О., Иванов В.Н., Козлов В.Б. и др. Социальная напряженность: диагноз и прогноз //Социологические исследования. — 1992. — №3. — С.3-23.
10. Тощенко Ж.Т. Социальное настроение //Социологические исследования. — 1998. — №6. — С. 22-34.
11. Чернявская О.В. Социальная напряженность как объект социологического анализа //Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства. Збірник наукових праць. — Харків: Видавничий центр Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна. — 1999. — С.147-152.
12. Чорнобай П.Д. Социальная напряженность: опыт измерения //Социологические исследования. — 1992. — №7. — С.94-98.