

Андрющенко А. І.

кандидат філософських наук, доцент,
професор кафедри соціології управління та
соціальної роботи
соціологічного факультету
Харківського національного університету
імені В. Н. Каразіна.

Євдокимова І. А.

кандидат соціологічних наук, доцент,
доцент, в. о. завідувача кафедри соціології
управління та соціальної роботи,
соціологічного факультету
Харківського національного університету
імені В. Н. Каразіна.

СОЦІАЛЬНА НАПРУЖЕНІСТЬ НА ПІДПРИЄМСТВАХ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНИЙ АСПЕКТ АНАЛІЗУ¹

Стаття присвячена теоретико-методичним аспектам експертизи стану соціально-трудових відносин на підприємствах, в якості показника яких виступає рівень соціальної напруженості в трудових організаціях. Автори аналізують рівень останньої в латентній стадії, що дозволяє розробити заходи попередження конфліктів.

Ключові слова: соціальна напруженість, соціально-трудові відносини, соціальний конфлікт.

Статья посвящена теоретико-методическим аспектам экспертизы состояния социально-трудовых отношений на предприятиях, в качестве показателя которых выступает уровень социальной напряженности в трудовых организациях. Авторы анализируют уровень последней в латентной стадии, позволяет разработать меры предупреждения конфликтов.

Ключевые слова: социальная напряженность, социально-трудовые отношения, социальный конфликт.

The article is devoted to the theoretical aspects of analysis of social-labor relations in the organizations. As an indicator of last one is the level of social tension. Authors analyze the level of social tension on the latent stage that allow to develop measures to resolve social conflicts.

Key words: social tension, social-labour relations, social conflict.

Соціально-економічні трансформації, що відбуваються в Україні, докорінно змінили умови функціонування людини в сфері праці. Плюралізм форм власності призвів до ускладнення структури соціально-трудових відносин, перш за все їх суб'єктів. Якщо за радянських часів єдиним роботодавцем виступала держава, яка визначала цілі, принципи, форми, методи взаємодії соціальних суб'єктів у сфері праці, контролювала їх дотримання, то у сьогоденні існує різноманіття підприємств, організацій, установ за формою власності, формами організації господарської діяльності – акціонерні товариства різного типу, приватні підприємства тощо.

© Андрющенко А. І., Євдокимова І. А., 2019

¹ **Вперше опубліковано:** Андрющенко А. І., Євдокимова І. А. Соціальна напруженість на підприємствах: теоретико-методичний аспект аналізу // *Методологія, теорія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: Збірник наукових праць*. Харків: ХНУ імені В. Н. Каразіна, 2008. Випуск 13. С. 210-2017.

В цих умовах власники засобів виробництва багато в чому визначають зміст, умови, характер соціально-трудова відносин. З переходом до ринкових відносин поглиблюються розбіжності інтересів найманих працівників і роботодавців як головних суб'єктів у сфері праці. Різні статусні позиції останніх призводять до неоднакового доступу їх до соціально-економічних ресурсів та управління, що негативно відбивається на можливості задоволення суттєвих потреб і інтересів. Все це породжує незадоволення найманих працівників своїм становищем, веде до зростання соціальної напруженості в трудових колективах.

Становище людини в сфері праці визначається декількома факторами, серед яких можна визначити загальні і специфічні детермінанти.

По-перше, становище людини в сфері праці обумовлено сутністю соціально-економічних відносин, системою суспільного розподілу праці, механізмом формування соціальної структури, політичним устроєм та змістом суспільної свідомості. Саме соціально-економічні відносини визначають зміст, характер взаємодії соціальних суб'єктів у сфері праці.

По-друге, задоволеність працею може бути обумовлена технологічними і функціональними особливостями того чи іншого виду конкретної трудової діяльності. Функціональний зміст праці може бути зведений до сутності об'єктивних, не залежних від самого працівника можливостей його самореалізації у конкретному виді трудової діяльності.

По-третє, задоволеність працею, як суб'єктивний показник стану соціально-трудова відносин, обумовлений особистісними характеристиками працівника – змістом потреб і інтересів, цінностей, соціальних настанов, мотивів, життєвих ідеалів.

Таким чином, об'єктивними детермінантами соціально-трудова відносин виступають характер і зміст праці (функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності), а з боку суб'єктів соціально-трудова відносин – типологічні особливості особистості найманих працівників та роботодавців.

У даній статі дається характеристика методики соціальної експертизи стану соціально-трудова відносин на конкретних підприємствах (організаціях, установах), визначення рівня соціальної напруженості в трудових колективах, чинників її виникнення, ступеню готовності персоналу до відстоювання своїх трудових прав.

Як найбільш гостру проблему автори виділяють протиріччя між потребою найманих працівників в наявності оптимальних механізмів узгодження протилежних, інколи взаємовиключних, інтересів соціальних груп, які найбільш дистанційовані – роботодавців і найманих працівників – і неефективністю системи їх взаємодії, що веде до накопичення протестного потенціалу, зростання соціальної напруженості, виникнення конфліктів.

Слід підкреслити, що незалежно від характеру конфлікту – позитивного чи деструктивного, негативні його наслідки є руйнівними в економічному, соціальному, соціально-психологічному аспектах. Як свідчить суспільна практика, найбільш продуктивним є виявлення соціальної напруженості в латентній (прихованій) стадії, що дозволяє вирішити протиріччя, які лежать у її основі, з найменшими економічними та соціальними збитками.

Однак, в дослідницькій практиці найчастіше соціальна напруженість вивчається в стадії її об'єктивації, тобто переходу у відкритий конфлікт, коли вже можна фіксувати прояв невдоволення на поведінковому рівні.

Також більшість методик розраховані на вивчення соціальної напруженості в суспільстві, зокрема в політичній сфері. Вони не адаптовані до вимірювання соціальної напруженості в сфері праці, не враховують її специфіки, в силу чого емпіричні показники та індикатори не дозволяють фіксувати її в латентній стадії. Найчастіше оцінка соціальної напруженості зводиться до вимірювання задоволеності окремими елементами робочої ситуації або роботи в цілому. Часто характеристика соціально-трудова відносин зводиться до оцінки окремих показників соціально-психологічного клімату в організації, що не віддзеркалює в повній мірі відносин між роботодавцями і найманими працівниками й не дозволяє визначити рівень соціальної напруженості, чинники, що її породжують.

Запропонована методика має певну новизну, яка полягає в наступному:

- по-перше, її концепція, операціоналізація понять враховує специфіку соціально-трудова сфери;
- по-друге, соціальна напруженість розглядається як показник стану соціально-трудова відносин;
- по-третє, вона розрахована на вивчення соціальної напруженості в латентній (прихованій) стадії, до переходу її у відкритий конфлікт;
- по-четверте, соціологічний підхід, який використовують автори, дозволив розробити

комплексний критерій оцінки рівня соціальної напруженості на різних її стадіях, з урахуванням об'єктивних і суб'єктивних показників;

- по-п'яте, запропонована методика дослідження і аналізу одержаної соціологічної інформації дозволяє розробити механізми попередження конфлікту, зняття соціальної напруженості на ранніх її стадіях.

Об'єктом дослідження виступають підприємства (організації, установи) різного типу власності та галузей діяльності (виробничі, посередницькі тощо).

Предметом дослідження є стан соціально-трудова відносин, що характеризується певним рівнем соціальної напруженості в конкретних трудових колективах, чинники їх виникнення, ступінь готовності персоналу до відстоювання своїх трудових прав, механізми попередження конфліктів в латентній стадії.

Соціально-трудова відносини ми визначаємо як відносини, що виникають між учасниками виробництва в ході їх взаємодії щодо винагороди за працю, її умов, зайнятості, форм та методів вирішення конфліктів. Вони визначають взаємовідносини суб'єктів в соціально-трудова сфері. Виділяють два рівня соціально-трудова відносин – індивідуальний та колективний. Індивідуальні соціально-трудова відносини – це відносини найманого працівника та роботодавця, змістом яких виступає заробітна плата, умови праці та інші взаємні зобов'язання, визначені трудовим договором або контрактом. Вони виникають при прийнятті індивіда на роботу та підписанні трудового договору. Колективний рівень трудових відносин пов'язаний з об'єднанням в інститути представництва колективних інтересів (професійні, виробничі комітети та ін.). Колективні трудові відносини – це відносини між соціальними, кваліфікаційними, професійними групами та їх організаціями щодо збереження або поліпшення умов трудової діяльності.

Соціально-трудова відносини можна розглядати в статистиці, як певний стан усталених правил взаємодії головних суб'єктів — роботодавців і найманих працівників, що визначаються перш за все економічними законами і закономірностями функціонування і розвитку сфери праці в ринкових умовах, правовими та соціальними регуляторами. А можна вивчати їх у динаміці як соціальний процес закономірної, послідовної, безперервної зміни їх станів, що слідує один за одним, які обумовлені об'єктивними і суб'єктивними умовами, зовнішніми і внутрішніми факторами. Управління соціально-трудова відносинами здійснюється сукупністю послідовних впливів в цілях досягнення усталеного розвитку конкретних об'єктів — підприємства, регіону, країни тощо, підтримання цілісності елементів їх структури, відносин з навколишнім середовищем.

Економічним процесам в суспільстві притаманний певний соціальний зміст і соціальна спрямованість. В умовах переходу до ринкових відносин вплив соціальних процесів і чинників на економіку посилюється. Соціальна орієнтація управління й економічного розвитку стає сьогодні стержнем визначення і спрямованості кінцевих цілей виробництва.

Соціальний процес у сфері праці за своєю сутністю є результат взаємодії найманих працівників і роботодавців в ході спільної діяльності. Джерелом соціальних процесів виступає спільна діяльність працівників в рамках конкретної трудової організації з метою задоволення їхніх потреб і інтересів, життєзабезпечення в цілому.

Таким чином, соціальний процес відбувається в конкретних трудових організаціях, має свого конкретного носія, який надає його змісту певної специфіки. У нашому випадку трудовий процес є одночасно процесом відтворення матеріальних умов існування працівників, а також процесом відтворення самих трудових відносин, а тим самим носіїв цього процесу (саме це визначає структуру соціального процесу).

Діяльність суб'єктів соціального процесу опредмечує потреби працівників, забезпечує досягнення соціально значущих результатів, закріплює чи змінює соціальне становище особистості, тієї чи іншої соціально-професійної групи в трудовому колективі.

Характеризуючи стан соціально-трудова відносин, ми визначили як суттєву їх характеристику, показник рівня соціальної напруженості. Соціальна напруженість розглядається нами як характеристика соціально-трудова відносин, що складаються між роботодавцем та найманими працівниками (персоналом), а також між останніми. Залежно від поведінки сторін, від виконання прийнятих ними зобов'язань стосовно змісту соціально-трудова відносин, соціальна напруженість може змінювати свій рівень, підвищуватися чи знижуватися. Соціальну напруженість можна розглядати як соціальний процес, який протікає в сфері праці, і визначає стан соціально-трудова відносин.

Таким чином, соціальна напруженість розглядається нами як закономірна, послідовна, безперервна зміна слідує один за одним етапів, стадій у розвитку відносин в трудовій організації,

що обумовлені об'єктивними і суб'єктивними, зовнішніми і внутрішніми факторами, які в кінцевому результаті визначають стан соціально-трудових відносин.

Соціальна напруженість як соціальний процес накопичення протестного потенціалу має певну структуру, яка обумовлена специфікою соціально-трудових відносин. Вона включає в себе взаємозв'язок і взаємодію наступних структурних елементів:

- по-перше, суб'єктів трудової діяльності, тобто працівників, які займають різні статусні позиції в організаційній структурі, відрізняються соціально-професійними та соціально-демографічними характеристиками, соціальними ролями, які вони виконують в сфері праці;

- по-друге, об'єктивних умов трудової діяльності, а саме: виробничо-технічних та технологічних умов праці, виробничо-побутових умов, системи професійної підготовки, умов безпеки праці, соціально-психологічного клімату, соціально-демографічних характеристик, стану управління тощо;

- по-третє, суб'єктивних умов соціальної напруженості, тобто людського фактору, що впливає на рівень соціальної напруженості і, врешті-решт, на стан соціально-трудових відносин.

Саме тому важливим елементом структури соціальної напруженості як процесу виступають потреби та інтереси найманих працівників і роботодавців, які виступають джерелом трудової діяльності, що дає можливість реалізації останніх. Саме спільність потреб працівників, що знаходить відображення в конкретних інтересах, які реалізуються в процесі праці, виступає важливим компонентом соціального процесу, фактором цілеспрямованого його розвитку.

Соціальна значущість інтересів визначається приналежністю суб'єктів до тієї чи іншої професійної, статусної групи, що, в свою чергу, окреслює їх соціальні ролі, які вони виконують в процесі трудової діяльності – виконавця, підлеглого або керівника, хазяїна. Саме інтереси, в основі яких лежать ті чи інші потреби, визначають зміст та характер взаємовідносин працівників в сфері праці, конкретних трудових колективах. Тому дуже важливо враховувати в управлінні трудовим колективом специфіку інтересів працівників тієї чи іншої соціально-професійної групи. В процесі трудової діяльності інтереси, цінності трансформуються у відповідні соціальні установки, мотиви, у чітко сформовані цілі, які регулюють трудову поведінку. Тому при управлінні трудовим колективом, зокрема, соціально-трудовими відносинами, слід враховувати зміст, характер соціальних процесів, що виступають як трудовий, виробничий процес, стан його складових – суб'єктів соціально-трудових відносин, об'єктивних умов і суб'єктивних факторів. Результатом взаємодії всіх елементів соціального процесу в сфері праці і виступає той чи інший рівень соціальної напруженості, який віддзеркалює можливість реалізації потреб, інтересів, цінностей як найманими працівниками, так і роботодавцями.

Таким чином, 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.

Соціальна напруженість в трудовому колективі обумовлюється цілою низкою чинників, а саме:

- ступенем розбіжності інтересів роботодавців і найманих працівників;

- різницею у ступені відповідальності за невиконання договірних обов'язків, розширенням прав роботодавців та звуженням прав найманих працівників, їх порушенням;

- станом нерівності можливостей у захисті своїх трудових прав найманих працівників і роботодавців;

- ухиленням від укладання колективного договору з боку роботодавців;

- невиконанням роботодавцями пунктів договору, уникненням відповідальності за це тощо.

Соціальна напруженість розглядається нами як об'єктивно-суб'єктивна категорія, оскільки поряд з соціально-економічним становищем підприємства (організації, установи), що формує соціальну ситуацію в трудовому колективі, великого значення набуває стан суспільної свідомості, колективні настрої, що визначають рівень напруженості в соціально-трудових відносинах і можливості виникнення конфліктів.

Соціальна напруженість в соціально-трудових відносинах виникає як результат зростання масового невдоволення працівників виробничою ситуацією (умовами та оплатою праці, забезпеченістю соціально-побутових потреб тощо). Соціальна напруженість виявляється в явних чи прихованих порушеннях працівниками норм трудової поведінки та взаємодії, зростанні тривожності, незадоволеності та інших проявах масових настроїв.

У закордонній і вітчизняній науці соціальна напруженість розглядається в межах теорії соціального конфлікту. Це, на нашу думку, має сенс, оскільки соціальна напруженість і конфлікт тісно пов'язані і характеризують рівень розвитку протестного потенціалу, механізми його об'єктивації, тобто

його визрівання та прояву. Вони діалектично взаємопов'язані — зростання соціальної напруженості в латентній формі переходить в її відкриту фазу — конфлікт. Без аналізу соціальної напруженості не можна спрогнозувати виникнення конфлікту, відпрацювати механізми його попередження.

Соціальна напруженість формується у реальній ситуації, яка містить у собі проблему, що фіксується як наявність протиріччя між потребами соціальних суб'єктів і можливостями їх задоволення. Розвиток соціальної напруженості може і не переростати в конфлікт у тому випадку, коли протиріччя вирішується на латентній стадії її розвитку. В той же час, будь-який конфлікт розпочинається з підвищення соціальної напруженості, накопичення протестного потенціалу.

Процес розвитку соціальної напруженості в трудовому колективі можна представити як послідовну зміну певних стадій.

Перша стадія — фоновіа — характеризується мінімальним рівнем соціальної напруженості, що виступає як норма для даної організації і обумовлюється об'єктивними умовами, обставинами. Фоновий рівень соціальної напруженості постійно присутній в трудовому колективі. Він характеризується відсутністю претензій сторін соціально-трудоx відносин одна до одної щодо умов найму і діючих нормативів стосовно умов праці, трудового законодавства та колективного договору. На цьому рівні фіксується позитивний соціальний настрій.

Фоновий або мінімальний рівень соціальної напруженості зберігається доти, доки не відбуваються явні порушення досягнутих домовленостей, зокрема, зафіксованих у колективному договорі або інших документах, що виступають змістом соціально-трудоx відносин.

На другій — латентній (прихованій) — стадії соціальної напруженості можна виділити декілька фаз відповідно до ступеня усвідомлення порушення своїх прав найманими працівниками, домовленостей з роботодавцем, готовності до їх захисту. Кожна з цих фаз має специфічні риси, особливості, інтенсивність їх прояву і відповідні показники вимірювання.

У першій фазі відбувається усвідомлення ситуації, яка характеризується тими чи іншими порушеннями трудових прав найманих працівників: невідповідність оплати праці її змісту та кваліфікації працівника, погіршення організації чи умов праці тощо. В цій фазі активізується обмін інформацією, виникає невдоволення на особистісному рівні і т. д. Вона характеризується наявністю негативного емоційного настрою працівників, який віддзеркалюється у незадоволеності роботою через невідповідність останньої соціальним очікуванням та загальноприйнятим соціальним нормам. Такі соціальні настрої можуть бути притаманні окремим працівникам або певним соціально-професійним групам. В цій фазі працівники можуть ще не усвідомлювати причини неблагополучної ситуації. Індикатором рівня соціальної напруженості виступає саме соціальний настрій.

Друга фаза характеризується прийняттям, усвідомленням групових інтересів особистістю, солідаризацією та консолідацією протестних груп, появою неформальних лідерів, які беруть на себе функції формування вимог, йде накопичення протестного потенціалу, намічаються форми та методи його реалізації.

У третій фазі ситуація остаточно усвідомлюється більшістю членів колективу, завершується процес консолідації, чітко визначаються сторони і суб'єкти протесту, виробляються установки на конкретні колективні дії. Групові інтереси домінують над особистими. Ця фаза характеризується сформованістю, зрілістю протестного потенціалу, готовністю до його реалізації. На цій фазі латентна стадія соціальної напруженості закінчується.

Наступна, третя стадія соціальної напруженості характеризується її об'єктивацією, переходом до відкритого протистояння, конфлікту. Основний зміст цієї стадії полягає у переході від усвідомлення ситуації всіма або більшістю найманих працівників до активних колективних дій. На цій стадії соціальний настрій, емоції відступають на другий план, відбувається логічний пошук розв'язання проблемної ситуації. Триває ескалація соціальної напруженості, яка досягає свого піку. Узгодження позицій відбувається шляхом переговорного процесу. Для даної стадії розвитку соціальної напруженості притаманні: організованість колективу, однастайність, згуртованість, високий рівень емоційності, впливу неформальних лідерів тощо.

Як свідчить суспільна практика, найбільш продуктивним є виявлення соціальної напруженості в латентній стадії, що дозволяє вирішити протиріччя, які лежать в її основі, з найменшими соціальними та економічними збитками. Саме тому методика, яка пропонується, дає можливість вимірювання соціальної напруженості на ранніх стадіях її виникнення, тобто відстежити момент переходу фонового рівня в латентну стадію, яка піддається регулюванню організаційними, управлінськими методами.

Необхідність вивчення соціальної напруженості в трудових колективах обумовлена негативними соціально-економічними, соціально-психологічними наслідками наявності її підвищеного рівня.

По-перше, вона робить неможливим або ускладнює нормальне функціонування трудового колективу як в цілому, так і в окремих його підрозділах. Причому, виникаючи в одному підрозділі, вона може розповсюджуватися на інші.

По-друге, вона може солідаризувати невдоволених, організувати їх на відкритий конфлікт.

По-третє, вона може перешкоджати проведенню заходів щодо нормалізації роботи колективу, тобто вести до дезорганізації виробничого процесу, що знижує соціально-економічну ефективність підприємств (організацій, установ). Саме тому дуже важливо виявити її на ранніх стадіях виникнення, тобто на рівні переходу фонові стадії в латентну (приховану).

Ми вважаємо, що для вимірювання соціальної напруженості як показника стану соціально-трудова відносин доцільно використовувати комплексний підхід, який витікає з об'єктивно-суб'єктивної сутності цього феномену, і включає в себе як об'єктивні, так і суб'єктивні характеристики. Тобто показники повинні фіксувати як соціальний настрій, рівень свідомості, так і соціальну поведінку, рівень соціальної активності персоналу у відстоюванні своїх трудових прав, форми, методи, які вони готові використовувати. Соціологічні методи дослідження дозволяють використовувати різні типи шкал, що дають уявлення про інтенсивність соціальної напруженості на тій чи іншій стадії або фазі.

Рівень соціальної напруженості, її стадії та фази вимірюються через індивідуальні оцінки проблемної ситуації членами трудового колективу, тобто персоналом, їхньої позиції та дій, стратегій.

Перш за все методика передбачає розробку картки-характеристики об'єктивних даних про підприємство (організацію, установу): збираються об'єктивні дані щодо форми власності (приватна, державна, акціонерна тощо), галузі діяльності (промисловість, будівництво, торгівля, посередницькі послуги тощо); ефективності діяльності (успішна, середні прибутки, на межі банкрутства); типу організації праці (індивідуальний, колективний, груповий); професійно-кваліфікаційного, соціально-демографічного складу, характеру управлінської структури, чіткості визначення посадових обов'язків, наявності колективної угоди, профспілкової організації тощо.

З метою одержання інформації про стан соціально-трудова відносин на підприємстві (організації, установі), враховується їх оцінка персоналом, позиції останнього стосовно ситуації на підприємстві (організації, установі), готовність домагатися змін, вирішення проблеми. Таким чином, відповідно до комплексного підходу отримується інформація об'єктивного і суб'єктивного характеру. Таку інформацію дає метод опитування працівників підприємства (організації, установи). Для характеристики стану соціально-трудова відносин, рівня соціальної напруженості в трудовому колективі використовуються декілька видів показників:

- 1) показники рівня соціальної напруженості;
- 2) об'єктивні чинники, що викликають незадоволення працівників;
- 3) суб'єктивні характеристики працівників та колективу в цілому (потреби, інтереси, цінності, настанови, мотиви тощо).

Апробація методики на харківських підприємствах дозволяє визначити колективи з низьким, середнім та високим рівнем соціальної напруженості в латентній стадії, виявити чинники її зростання об'єктивного та суб'єктивного характеру, визначити форми та методи протесаної поведінки, до якої готові наймані працівники, запропонувати шляхи попередження виникнення конфлікту.

Література:

1. Давыдов А.А., Давыдова Е.В. Измерение социальной напряженности. М.: Ин-т социологии РАН, 1992.- 38 с.
2. Ключенко Е. Вимірювання потенціалу протесту і соціальної напруженості // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. - 1999. - №3.
3. Платонов Ю.В. Социальные конфликты на производстве // Социс 1991. - №11. - С. 20-24.
4. Рукавишников В.О., Иванов В.Н., Козлов В.Б. и др. Социальная напряженность: диагноз и прогноз // Социс, 1992. – №3. – С.3-23.
5. Тощенко Ж.Т. Социальное настроение // Социс, 1998. - № 6. - С. 22-34.