

Б. Г. Тукумцев¹

**ОПЫТ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ И ТЕНДЕНЦИЙ ИЗМЕНЕНИЯ
СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
В РЕЖИМЕ МОНИТОРИНГА**

Социальная напряженность в исследованиях социально-трудовой сферы рассматривается обычно как

¹ Ведущий научный сотрудник Социологического института РАН (Санкт-Петербург), руководитель Центра исследований состояния и инновационного развития социально-трудовой сферы, кандидат философских наук, доцент. Автор более 120 научных публикаций, в т. ч.: «Парадоксы трудовых отношений в российской промышленности», «Бедность и нищета работников промышленного производства», «Анализ инновационной деятельности в научных учреждениях: культуральный подход», «Социологический анализ инновационной деятельности научных организаций», «Методологические предпосылки исследования инновационной культуры в научных организациях», «Социокультурный подход к анализу трудовой деятельности» и др.

одна из характеристик трудовых отношений, складывающихся на предприятиях в процессе организации трудовой деятельности. Она определяется как «устойчивое рассогласование интересов субъектов договорных трудовых отношений, которое проявляется в латентных (неявных) или явных противоречиях между работниками и работодателями»². По нашему глубокому убеждению, уровень социальной напряженности в значительной степени зависит от состояния управленческой

² См.: Бочаров В. Ю. Социальная напряженность на предприятии // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 299–300.

культуры на предприятиях, которая проявляется прежде всего в степени соблюдения трудового законодательства. Высокая культура управления предполагает сотрудничество с персоналом, ориентирована на поддержание приемлемых для работников условий и уровня оплаты труда, на обеспечение элементарной справедливости при принятии любых управленческих решений. Пренебрежение этими требованиями неизбежно влечет за собой появление и рост социальной напряженности.

Социальная напряженность независимо от причин ее возникновения на предприятии не способствует его успешной работе. Прежде всего она ухудшает самочувствие людей, лишает их чувства защищенности, уверенности в перспективе нормальной работы на этом предприятии. В тех случаях, когда причины усиливающейся напряженности длительное время не привлекают внимания руководителей или не рассматриваются ими конструктивно, они могут перейти в открытый трудовой конфликт. И в первом, и во втором случае социальная напряженность оказывает негативное влияние на трудовое поведение персонала предприятия. Прежде всего она способствует увеличению потенциальной и реальной текучести кадров. В наших исследованиях нам удалось подтвердить эту зависимость. С повышением уровня социальной напряженности увеличивается и доля работников, которые хотели бы сменить место работы. Это невыгодно ни работнику, ни работодателю.

Не менее негативным последствием социальной напряженности является снижение включенности персонала в деятельность предприятия. Включенность интерпретируется в современных исследованиях трудовых отношений прежде всего как ориентация работника на стабильную работу. Но не только. Включенность предполагает идентификацию работающего с предприятием, предрасположенность рассматривать цели предприятия, на котором он трудится, и проблемы, с которыми оно сталкивается, как значимые для него. Включенность означает принятие работником ценностей, правил и норм, функционирующих на предприятии, и готовность следовать им в своей работе¹. Такое отношение к предприятию становится одним из определяющих факторов мотивации труда работающих. Чем в большей степени человек включен в деятельность предприятия, тем выше его готовность способствовать успеху фирмы. Тем больше оснований ждать от него добросовестного соблюдения технологической дисциплины, ответственного отношения к качеству выполнения работы, нетерпимости к нарушениям регламента любого типа. По степени включенности в деятельность предприятия можно судить о состоянии культуры управления персоналом и сложившихся трудовых отношений.

Включенность персонала в деятельность предприятия — это не досужие вымыслы менеджеров, не попытки повлиять на мотивацию труда. Это жесткое условие успешного перехода мировой экономики к новому постиндустриальному укладу промышленного

¹ См.: Бочаров В. Ю., Тукумцев Б. Г. Оценка включенности персонала в деятельность предприятия // Социологические методы в современной исследовательской практике. М.: НИУ ВШЭ, 2011.

производства. Главная особенность нового уклада заключается в кардинальном изменении места и роли человека в производственном цикле. Новый мир технологий требует высочайшей ответственности от каждого исполнителя, осознания им последствий и недопущения любого нарушения организационной дисциплины. Потому что в новых условиях возможность внешнего контроля над соблюдением технологических требований исполнителем сокращается до минимума или вообще отсутствует, и допущенное нарушение может быть выявлено лишь на заключительной стадии производства, а в некоторых случаях лишь у потребителя продукции.

В этих условиях только высокий уровень включенности персонала в деятельность предприятия (идентификация) становится залогом качества его работы. Поэтому сегодня формирование включенности во всех развитых странах не случайно является одной из важнейших составляющих модернизации социального капитала².

Но при высоком уровне социальной напряженности формирование такой включенности исключено. Здесь преобладает другой процесс, процесс нарастания отчуждения персонала от деятельности предприятия и адекватное этой ситуации снижение качества труда.

Исследователи Научно-исследовательского института социальных технологий Самарского государственного университета уже более 15 лет осуществляют систематический анализ состояния социальной напряженности на промышленных предприятиях Самарского региона. Эта работа выполняется в рамках ежегодного мониторинга социально-трудовой сферы области. Заказчиком исследований является правительство области. Научное руководство проектом осуществляет Н. В. Авдошина — директор Научно-исследовательского института социальных технологий СамГУ, доцент Самарского государственного университета. Автор статьи является научным консультантом этого проекта.

Исследования, которые выполняются на промышленных предприятиях в режиме мониторинга, дают представление о многих аспектах сложившейся здесь социально-трудовой ситуации. Исследователи анализируют состояние социального капитала предприятий (профессиональный потенциал, состояние трудовых отношений, социальная ответственность работодателя, включенность персонала в деятельность предприятия). Наряду с этим рассматриваются и другие составляющие социально-трудовой сферы: условия труда, состояние оплаты труда, уровень жизни, жилищные условия, социальное самочувствие работающих и т. п.

Социальная напряженность анализируется в исследованиях как одна из характеристик состояния трудовых отношений. Эта характеристика формируется исследователями на основе ряда косвенных данных, мнений и суждений работников, полученных в процессе опроса. Критериями оценки являются мнение респондентов о возможности открытого трудового конфликта на предприятии, а также их отношение к участию

² См., например: Дик Р. ван. Преданность и идентификация в организации: пер. с нем. Харків: Гуманитарный центр, 2006.

в подобной протестной акции. По данным исследования, выполненного в 2012 году по группе промышленных предприятий одного из Поволжских регионов, выяснилось, что примерно каждый шестой работник считает возможным возникновение открытого трудового конфликта на своем предприятии. Вопрос был сформулирован следующим образом: «Какова, на ваш взгляд, вероятность открытого массового конфликта (остановка работы, забастовки, митинги) на вашем предприятии в ближайшем будущем?» Ниже приведены данные (в %) в сравнении с 2008 годом.

	2012 год	2008 год
Допускают высокую вероятность конфликта	15,5 %	13,8 %

Отвечая на этот вопрос, респонденты выступают в качестве экспертов, не выражая личного отношения к возможному участию в таком трудовом конфликте. Поэтому второй вопрос исследования был направлен на выяснение вероятности их личного участия в таком событии. Он имел следующий вид: «Если недовольство людей перерастет в открытый конфликт, вы лично готовы оставить работу, пойти на митинг, бастовать?» Полученные результаты дают основания для вывода о том, что число готовых принять участие в протестной акции существенно больше, чем число тех, кто считал конфликт неизбежным. Более 38 % респондентов на обследованных предприятиях выразили в большей или меньшей степени свою готовность участвовать в таких акциях. Ниже приведены эти данные в сопоставлении с 2008 годом.

	2012 год	2008 год
Да, готов участвовать	11,3 %	14,8 %
Может быть, буду участвовать	27,1 %	21,3 %

Обращает на себя внимание тот факт, что доля работающих, имеющих претензии к администрации предприятий, длительное время остается неизменной. Это свидетельствует о том, что руководство предприятий не придает этому значения. Между тем, когда лишь каждый шестой респондент говорит о вероятности тру-

дового конфликта на предприятии, можно допустить, что угроза нестабильной ситуации на предприятии не столь велика. Но когда выясняется, что более трети работников имеют основания для того, чтобы принять участие в акции протеста, то это свидетельствует о достаточно высоком уровне социальной напряженности. И тогда исследователи обращаются к поиску причин сложившейся ситуации.

Они выясняют, заключен ли на предприятии коллективный договор, информированы ли об этом договоре работники предприятия, соответствует ли он интересам работников и в какой степени выполняются сторонами договора принятые на себя обязательства. Выясняется также, каким образом рассматриваются вновь возникающие в процессе работы проблемы, ведутся ли переговоры с работодателем. Исследователи строят свой анализ всех этих аспектов трудовых отношений, исходя из их правовой обусловленности и обязательности. Их несоблюдение является, с одной стороны, нарушением трудового законодательства, а с другой — одной из причин социальной напряженности.

К сожалению, данные исследования свидетельствуют о том, что только половина респондентов (50,2 %) указала при опросе, что договор заключен. И это в то время когда он действительно подписан и существует на всех обследованных предприятиях. Но половина респондентов об этом ничего не знает. Такая ситуация наблюдается в течение длительного времени. В 2008 году результаты были такими же. Процедура заключения коллективных договоров не достигала и не достигает своей цели. На большей части предприятий договор не обсуждается и не доводится до сведения персонала. Следовательно, он не выполняет своей роли в снижении социальной напряженности. Ведь даже среди тех, кто информирован о наличии коллективного договора, каждый третий считает, что его интересы в коллективном договоре не учитываются. А каждый десятый сообщает о том, что, по его мнению, работодатель не выполняет взятых на себя обязательств.

На предприятиях региона уже несколько лет не возникают открытые трудовые конфликты, забастовки, стачки. Но это не может служить поводом для ослабления внимания к состоянию социальной напряженности.