

СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

УДК 316.4

СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ РАБОЧИХ КАК КРИТЕРИЙ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ

© 2013 г.

А.П. Бафанов

Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

abafanov@mail.ru

Поступила в редакцию 10.01.2013

С 1990-х годов, когда началась приватизация промышленных предприятий, и по настоящее время рабочие находятся в крайне тяжелом материальном положении, вызывающем острое социальное напряжение. С целью обоснования этой идеи было проведено эмпирическое исследование на одном из промышленных предприятий России.

Ключевые слова: социальное самочувствие, социальная среда, социальная защищенность, трансформация общества, социальная напряженность.

Цель данной статьи – показать, что критерием оценки уровня социальной напряженности является социальное самочувствие рабочих.

Результаты исследования структурированы и изложены в четырех разделах: чувство социальной защищенности, отношение рабочих к социальной сфере предприятия, участие рабочих в культурно-массовых мероприятиях завода и профессиональная подготовка рабочих завода. Анализ именно этих четырех параметров дает адекватное представление о социальном самочувствии рабочих в современных российских условиях и тем самым показывает уровень социальной напряженности на предприятии.

Нужно сказать, что проблема социального самочувствия рабочих промышленных предприятий в современных российских условиях вызывает все больший интерес у отечественных исследователей: Г.П. Бессокирной [1], Б.И. Максимова [2], В.А. Ядова [3] и др. Эти исследования показывают, что самочувствие рабочих выступает объективным критерием оценки уровня социальной напряженности в одной из самых многочисленных и важных социальных групп общества.

Обратимся к имеющимся определениям социального самочувствия.

Г.П. Бессокирная утверждает, что социальное самочувствие – это сложная интегрированная социально-психологическая характеристика

субъекта социального действия (общественного класса, профессиональной группы, работника), основывающаяся на его саморефлексии взаимодействия с общественной средой и проявляющаяся в определенном отношении (в самооценке) к различным аспектам собственной материальной и духовной жизнедеятельности [1, с. 34]. Автор данного определения делает акцент на саморефлексии субъекта, взаимодействующего с общественной средой, то есть на том, как рабочий осознает себя в общественной среде, как определяет свой социальный статус и свою социальную принадлежность к той или иной группе. Возникновение противоречия между этими элементами или их несрабатывание ведет к социальному напряжению, поэтому необходим периодический мониторинг социального самочувствия рабочих для того, чтобы социальное напряжение не зашкаливало.

Важность мониторинга социального самочувствия рабочих определяется тем, что происходят постоянные социальные трансформации в результате экономических и политических преобразований. За последние двадцать лет сменился тип собственности промышленных предприятий России (в том числе оборонного комплекса); сократилось число производственных цехов из-за снижения спроса на выпускаемую ими продукцию; на предприятиях происходят массовые сокращения рабочих. Повальная при-

ватизация, начавшаяся в 90-х годах XX в., в большей степени негативно отразилась на рабочих промышленных предприятий. Развитая в советский период социальная сфера промышленных предприятий в современных рыночных условиях становится невыгодной для руководства, так как эта сфера не приносит прибыли и требует постоянных инвестиций. Все эти факторы негативно отражаются на материальном благополучии рабочих и на их социальном самочувствии.

Социальное самочувствие в литературе анализируется по внутриличностным показателям субъекта, то есть по тому, удастся ли субъекту в трансформирующемся обществе реализовать свои жизненные стратегии и удовлетворить свои потребности. Такую точку зрения высказывает В.Я. Шкляр, определяя социальное самочувствие как «интегральную характеристику реализации жизненной стратегии личности, которая отражает соотношение между уровнем притязания и степенью удовлетворения потребностей субъекта» [4, с. 139].

Поддерживая мнения процитированных авторов, мы отмечаем, что социальное самочувствие – это отношение субъекта к происходящим преобразованиям в обществе и его идентификация, которая формирует ролевое поведение в конкретный временной промежуток.

Типичную для современных российских условий ситуацию показывают результаты эмпирического исследования, проведенного нами на одном из промышленных предприятий г. Дзержинска в феврале 2012 г. В ходе исследования использовался метод анкетирования. Были опрошены 75 рабочих (36% – мужчины, 64% – женщины). *Цель* анкетирования – определить причины социальной напряженности в среде рабочих. *Гипотеза*: в социальной группе рабочих промышленных предприятий наблюдается высокое социальное напряжение, вызванное объективными изменениями социальной сферы в результате приватизации промышленных предприятий.

Чувство социальной защищенности

В широком смысле социальная защита включает в себя систему мер социальной защиты, деятельность органов государственного управления по реализации социальной политики, действенность и осуществимость законодательно закрепленных социальных гарантий [5]. В узком же смысле, применительно к производственно-промышленным предприятиям, под социальной защитой рабочих, в совокупности с вышеперечисленными мерами, следует пони-

мать обеспечение социальных гарантий и соблюдение трудового кодекса со стороны внутренней профсоюзной организации и непосредственного руководителя предприятия.

Социальная защищенность представляет уже не деятельность, а состояние. Причем это состояние понимается в двух смыслах: объективном и субъективном. Социальная защищенность в объективном смысле – это реальное состояние дел в государстве, обществе, которое характеризует уровень охраны прав человека, гражданина. Субъективный аспект социальной защищенности позволяет определить психологическое состояние личности относительно ее социальной защищенности. Здесь уместнее употреблять понятие «чувство социальной защищенности» [6, с. 20].

Проанализируем лишь субъективный аспект социальной защищенности, а именно чувство социальной защищенности у рабочих промышленного предприятия.

Чувство социальной защищенности рабочих формируется вследствие их доверия к тем структурным подразделениям предприятия, которые выступают гарантами социального обеспечения. В связи с этим необходимо рассмотреть отношение рабочих к данным субъектам, обеспечивающим социальную защиту. Степень их доверия является показателем не только защищенности рабочих в различных проблемных ситуациях, но и эффективности работы таких субъектов.

Наиболее важные показатели, отражающие доверие рабочих к разным субъектам при возникновении проблемных ситуаций, представлены в Табл. 1.

Полученные нами данные свидетельствуют о том, что наименьший процент доверия вызывает внутренняя профсоюзная организация предприятия, которая изначально по своему уставу должна работать в тесном контакте с рабочими и обеспечивать их социальную защиту. Такая ситуация возникла в результате перехода к рыночным отношениям и повальной приватизации предприятий. Существующий «Федеральный закон о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с поправками от 30.12.2008 г. уже не может функционировать, так как некоторые содержащиеся в нем статьи противоречат друг другу, что отражается на эффективности работы самой профсоюзной организации. Пункт 1 статьи 5 о независимости профсоюзов гласит: «Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), по-

Таблица 1

Сравнительная характеристика субъектов доверия рабочих в проблемных ситуациях

Субъект доверия	Мужчины %	Женщины %	Среднее %
Руководитель	48	25	33
Профсоюз	4	4	4
Коллеги	26	31	28
Руководитель и коллеги	8	17	13
Руководитель и профсоюз	0	4	3
Отсутствует	18	19	16

литических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны». А в статье 28 этого же ФЗ (об обязанности работодателя создавать условия для осуществления деятельности профсоюзов) закрепляется следующее: «Работодатель предоставляет профсоюзам, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением». В условиях, когда все финансовые расходы берет на себя предприятие, в том числе и содержание внутренней профсоюзной организации, данная организация не может быть независимой от работодателя, нарушается её суверенитет. В результате степень доверия рабочих к ней понижается, они перестают ощущать себя социально защищенными.

Результаты исследования ВЦИОМ подтверждают сделанные выводы [7]. Согласно данным проведенного опроса, существуют следующие причины недоверия к профсоюзам как к демократическим институтам в России со стороны граждан: деятельность профсоюзов незаметна, бесполезна, неэффективна, их просто нет – 39%; они не отстаивают интересы работников, выполняют волю властей – 16%; затрудняются сформулировать причины своего недоверия, но, тем не менее, не доверяют – 46%.

В современных российских условиях зависимость профсоюзных организаций выгодна руководителям предприятий, так как решать острые конфликтные вопросы легче с представителями работников в лице профсоюза в рамках соцпартнерства, на основе закона, чем напрямую с работниками; заключая коллективный договор с представителями работников в лице профсоюза, работодатель защищен от необоснованных претензий по использованию средств для обеспечения гарантий и льгот как со стороны работников, так и со стороны проверяющих органов и собственника; профсоюз формирует активную общественную позицию работников, которые мо-

гут быть кадровым резервом руководителей, имеющих опыт работы с людьми; сотрудничая с профсоюзами по различным вопросам, работодатель усиливает свои позиции в коллективе, в обществе; ряд организационных вопросов работодатель может поручить профсоюзам для реализации мероприятий, используя профсоюзную структуру [8]. Из этого следует, что профсоюз в современных российских условиях действует только в одностороннем порядке, осуществляя поручения работодателя, и не исполняет своих прямых обязанностей по осуществлению мер социальной защиты рабочих.

Есть также процент рабочих, имеющих доверие к нескольким субъектам: руководителю и коллегам, руководителю и профсоюзу. Такого рода совмещение руководителя и других субъектов доверия говорит о неоднозначности предпочтений в выборе лица, разрешающего проблемную ситуацию, что негативно сказывается на авторитете руководителя, так как в образовавшихся группах доверия он уже не выступает единственным гарантом обеспечения социальной поддержки и социальной защиты. Среди таких рабочих к административной группе в лице руководителя и профсоюза процент доверия остается также наименьшим – лишь 3%. В группе доверия к руководителю и одновременно к коллегам наблюдается гендерный перевес в сторону женщин (их – 17%, а мужчин лишь 8%). Объясняется это более эмоциональным поведением женщин и желанием поделиться своей проблемой с коллегами, мужчины же предпочитают сразу обращаться к руководителю (их – 48%). Однако зачастую это происходит от безысходности, а не от их уверенности в оказании поддержки руководителем.

Исходя из этого, более оптимистичным всё же можно считать настрой рабочих по их отношению к руководителю завода. В проблемной ситуации 33% рабочих в целом (мужчины и женщины) готовы обратиться за помощью к руководителю. Интерпретируя данный показатель, можно сделать вывод, что большее дове-

рие рабочих вызывает их непосредственный руководитель, нежели профсоюзная организация, что ещё раз подчеркивает её бездействие.

Данные, полученные в ходе исследования чувства социальной защищенности рабочих, свидетельствуют о том, что рабочие не ощущают себя в полной мере защищенными.

Отношение к социальной политике завода

Социальная политика завода прежде всего должна быть направлена на развитие социальной сферы и формирование определенного пакета льгот для рабочих. Выражая свое отношение к социальной сфере завода, рабочие дают личностную оценку деятельности конкретных служб социальной сферы, по результатам которой можно сделать вывод об удовлетворенности рабочих предоставляемыми услугами и тем самым определить их социальное самочувствие.

Результаты анализа данного параметра демонстрируют определенное социальное напряжение среди рабочих, которое возникает от неудовлетворенности качеством услуг, предоставляемых службами социальной сферы, и социальной политикой в целом.

Сравнительная характеристика удовлетворенности социальной политикой завода на фоне остальных сфер деятельности завода представлена в Табл. 2.

Полученные данные свидетельствуют о достаточно высоком проценте рабочих, неудовлетворенных социальной политикой завода, особенно среди мужчин; но на фоне других сфер деятельности завода число неудовлетворенных здесь наименьшее. Это объясняется тем, что в системе потребностей личности потребности материальные выдвинулись на первый план. Тем более что в условиях тяжелого материального положения рабочих ощущать себя материально удовлетворенным достаточно сложно. В связи с этим число удовлетворенных социальной политикой завода выше, чем в других сферах. Однако это не демонстрирует полной удовлетворенности социальной политикой.

Такая же неудовлетворенность рабочих возникает при использовании ими услуг конкретных социальных служб завода, например, медсанчасти, расположенной на территории завода. Обращались в неё 84% рабочих, и 51% из этого числа остался недоволен качеством оказанных услуг.

Созданные в советское время здания внутренних социальных служб (заложенные, как правило, в проект самого завода) за время своего существования ни разу не реставрировались, что и привело их в удручающее состояние. Их

проще закрыть или продать, чем восстановить. Руководство приватизированных заводов не считает нужным вкладывать средства в поддержание и развитие социальной сферы.

Кроме того, 64% рабочих не имеет льгот или не знает об их существовании, и только 36% респондентов подтвердили знания о наличии льгот. Неосведомленность рабочих в вопросе предоставления различных льгот говорит о низкой эффективности работы служб, реализующих социальную политику завода.

Участие рабочих

в культурно-массовых мероприятиях завода

Главным социальным пространством для проведения культурно-массовых мероприятий является Дворец культуры им. Я.М. Свердлова, который находится в собственности завода. Реже мероприятия такого рода проходят в заводском спортивном комплексе «Уран».

Дворец Культуры, открытый в 1933 году, был центром проведения всех массовых мероприятий молодого тогда города (в том же году была открыта трамвайная линия, соединившая центр города со Свердловским посёлком). Дворец сыграл в культурной жизни города неоценимую роль, а в годы войны в нем размещался госпиталь [9, с. 246].

Сейчас ДК располагает множеством художественных кружков различных направлений, и все мероприятия проходят на его сцене (например, «Конкурс специалистов – Золотые руки»; концертные программы, посвященные 8 Марта и 23 февраля; отчетные концерты художественных кружков). Несмотря на кажущееся многообразие, объединяет эти мероприятия одно: в большинстве своем рабочие завода являются зрителями, а не участниками; однако заводские культурно-массовые мероприятия посещает 73% опрошенных. В ответах на вопрос об известных социальных объектах завода респонденты безусловно выделили ДК среди других объектов социальной сферы, тем самым подтвердив его популярность среди рабочих завода. Но вряд ли посещение объектов социальной сферы завода, в том числе и ДК им. Я.М. Свердлова, можно назвать социальной активностью рабочих.

Профессиональная подготовка рабочих завода

В 1920 году на базе уже существовавшего фабрично-заводского училища при заводе им. Я.М. Свердлова было открыто профессиональное училище № 14, ориентированное на удовлетворение потребности базового предприятия в рабочих кадрах.

Таблица 2

Отношение рабочих к социальной политике завода

Сфера деятельности	Удовлетворены		Неудовлетворены	
	мужчины %	женщины %	мужчины %	женщины %
Социальная политика	33	63	67	37
Организация производственной деятельности	19	23	81	77
Экономическая деятельность	11	30	89	70

В ходе перестройки была разрушена система подготовки квалифицированных молодых кадров. Наиболее тяжелым для нее оказался 1997 год. Дело дошло до того, что руководители ряда предприятий и акционерных обществ стали отказываться от молодых и неопытных сотрудников, вследствие чего система профтехобразования сильно сократилась в численном составе. Сейчас на заводе не существует профессионального училища, что непосредственно влияет на снижение притока молодых рабочих, а сами рабочие в данном случае уже лишены возможности повышения своей квалификации [9, с. 311]. В результате исследования, проведенного на заводе, был выявлен следующий факт: 87% респондентов хотели бы повысить свою квалификацию, однако они не имеют такой возможности.

Современное профессиональное образование нуждается в модернизации, содержательном и структурном обновлении. Решающая роль в этом преобразовании принадлежит государственным органам власти, которые призваны проводить в жизнь концепцию реформирования профессионального образования, отвечающую интересам всех участников этого процесса; а устойчиво работающее производство должно превратиться в мощнейший регулятор системы профессиональной подготовки кадров, выступая одновременно и заказчиком, и контролером качества образовательного продукта. В основных направлениях деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 года № 1663-р) справедливо акцентируется внимание на том, что сложившаяся система образования в условиях демографического спада не позволяет обеспечивать подготовку высококвалифицированных рабочих кадров по промышленным и строительным профессиям в полном объеме, потому что 80 % выпускников школ ориентированы на получение высшего образования, в основном в экономической и гуманитарной сферах, и свободно получают такую возможность [10, с. 187].

Анализируя опыт государственного регулирования системы высшего образования в зару-

бежных странах, мы пришли к выводу о том, что ошибочной является позиция ряда современных исследователей, считающих позитивным моментом сокращение в России государственного участия в управлении высшим образованием и развитие его коммерциализации. Сегодня во всех развитых странах существует законодательное закрепление границ влияния и целей государства в сфере подготовки и занятости специалистов с высшим образованием. Государственное регулирование, как правило, реализуется в форме долгосрочных правительственных целевых программ.

Что касается Российской Федерации, то в современных условиях сохраняет свою актуальность проблема территориальной и финансовой доступности качественного профессионального образования. Сокращение бюджетных мест в образовательных учреждениях, недостаточность объемов бюджетного финансирования и, как следствие, ориентация образовательных учреждений на расширение платных образовательных услуг не только обостряют проблему доступности профессионального образования для членов домохозяйств с низким уровнем дохода, но и ограничивают возможности лиц со средним уровнем доходов, особенно при поступлении в ведущие вузы страны на престижные специальности, при получении второго высшего образования.

Вмешательство государства в процесс предоставления возможности получения профессионального образования необходимо для урегулирования возникших проблем в сфере подготовки высококвалифицированных рабочих. Промышленные предприятия должны выступать гарантом сохранения и развития сферы подготовки кадров, так как у них есть прямая заинтересованность в этом, а не проводить избирательную политику в части подготовки кадров с учетом возможных финансовых и материальных затрат и возможностей их быстрой окупаемости, так как в таких условиях рабочие ограничены в возможности получения профессионального образования. Альянс государства и промышленных предприятий способен решить возникшую проблему.

Итак, анализ данных, полученных в ходе исследования, позволяет выделить ряд негативных факторов, влияющих на социальное самочувствие рабочих в современных российских условиях. К таким факторам относятся: недоверие рабочих к заводской профсоюзной организации; неосведомленность существующих льгот для рабочих; удручающее состояние объектов социальной сферы завода; реструктуризация профессиональных училищ.

В новых условиях у рабочих возникают острые социальные проблемы. Существующие внутренние профсоюзы вынуждены отстаивать интересы работодателя, а не рабочих, которые нуждаются в социальной поддержке. Нарушен суверенитет профсоюзных организаций из-за того, что их финансирование происходит за счет работодателя. Рабочие перестают ощущать себя социально защищенными, что негативно влияет на их социальное самочувствие и повышает социальную напряженность.

Список литературы

1. Бессокирная Г.П. Социальное самочувствие рабочих // Социологические исследования. 2008. № 3. С. 34–37.
2. Максимов Б.И. Рабочие как акторы процесса трансформаций // Социологические исследования. 2008. № 3. С. 29–33.
3. Ядов В.А. Труд в системе жизненных ценностей // Человек и труд. 2000. № 1. С. 39–43.
4. Шклярчук В.Я. Сохранение здоровья как фактора социального самочувствия производственного персонала // Социологические исследования. 2009. № 12. С. 139–141.
5. Марченко Ю.Г. Социокультурные трансформации в постсоветском обществе: история, реалии и альтернативы // Социальная политика и социология. 2009. № 1. С. 46–52.
6. Чистов Л.М., Збрицкий А.А. От капиталистической эксплуатации к социальной защищенности трудящихся России // Общество. Среда. Развитие (Terra Humana). 2008. № 4. С. 13–22.
7. Всероссийский центр изучения общественного мнения: пресс-выпуск. – URL: <http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=1798> (дата обращения 20.06.2012).
8. Портал Псковского областного совета профессиональных союзов. – URL: <http://sovprof.pskov.ru/cats.html?id=169> (дата обращения 19.06.2012).
9. Доронина Г.В. Завод имени Я.М. Свердлова: сквозь годы испытаний и трудовых побед. М.: Евразия+, 2006. 388 с.
10. Морозова Л.М. Проблемы повышения конкурентоспособности рабочей силы на внутреннем рынке труда в России // Сервис Plus. 2010. № 4. С. 184–193.

SOCIAL WELL-BEING OF WORKERS AS CRITERION OF LEVEL OF SOCIAL TENSION

A.P. Bafanov

From 90th years when began privatizations of the industrial enterprises, and to the present, workers are in the extremely difficult financial position causing sharp social tension. As justification of this idea empirical research on one of the industrial enterprises of Russia was conducted.

Keywords: social well-being, social environment, social security, society transformation, social napryazhenost.predpriyatiya of Russia.