УДК 316.354 : 351

Мазурик Олег Владимирович

кандидат социологических наук, доцент, профессор кафедры социологии управления Донецкого государственного университета управления
dom-hors@mail.ru

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ ДЕМОКРАТИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ: РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Аннотация:
Данная работа посвящена изучению состояния производственной демократии и социальной ответственности на предприятиях и в организациях Донецкой области. Научной новизной является использование теоретических основ концепции социального аудита для формулировки и снятия поставленной проблемы, а также использование элементов его технологии как одного из механизмов системы управления социальным развитием. Полученные результаты свидетельствуют о большей неудовлетворенности различными аспектами социально-трудовых отношений работников предприятий угольной промышленности, что может стать одной из предпосылок массовых протестных действий.

Ключевые слова:
социальная ответственность, производственная демократия, социально-трудовые отношения, социальный аудит.

Mazuryk Oleg Vladimirovich

PhD in Social Science, Professor of the Sociology of Management Department, Donetsk State University of Management
dom-hors@mail.ru

SOCIAL RESPONSIBILITY AND PRODUCTIVE DEMOCRACY AT THE ENTERPRISES OF THE DONETSK REGION: RESEARCH RESULTS

Summary:
This research deals with the state of productive democracy and social responsibility at the enterprises and organizations of the Donetsk region. The scientific novelty is application of the theoretical foundations of the social audit conception for formulation and solving of the stated problem, as well as employment of the social audit technology elements as a mechanism of the social development management system. The research results indicate a greater dissatisfaction with various aspects of the labor relations expressed by the coal industry employees, which could be one of the prerequisites for the mass protest actions.

Keywords:
social responsibility, industrial democracy, social and labor relations, social audit.

Глобализация экономики, возникновение новых форм организации производства требуют повышения качества трудового потенциала, а, соответственно, и поиска инновационных форм и методов в управлении взаимоотношениями между субъектами взаимодействия в социально-трудовой сфере. Изменения, которые происходят в экономической системе хозяйствования в связи с техническим переоснащением производства и внедрением новых стандартов качества жизни человека, обусловили значительное внимание к дальнейшему развитию производственной демократии. Важность ее внедрения в практику управления связана с потребностями предупреждения рисков дестабилизации, минимизации уровня конфликтности на производстве, что, в свою очередь, создает условия для цивилизованных отношений между органами власти, наемными работниками и работодателями, способствует достижению устойчивого развития всех субъектов социально-трудовых отношений и страны в целом.

Однако, как показывает отечественная практика взаимодействия государства, работодателей и наемных работников [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8], трансформация политической и экономической систем в стране изменила тип социально-трудовых отношений, что обусловило появление целого ряда новых факторов, влияющих на развитие производственной демократии.

В Украине эти вопросы разноаспектно исследовали А.И. Андрющенко, В.В. Бурега, С.Н. Вакуленко, О.А. Гришнова, В.И. Жуков, Ю.С. Залознова, А.М. Колот, В.К. Мамутов, С.В. Мельник, О.Ф. Новикова, Г.В. Осовой, Л.К. Семив, М.В. Семыкина, Л.М. Хижняк, Т.В. Яковенко и другие.

Так, М.В. Семыкина, рассматривая методические основы оценки уровня гармонизации социально-трудовых отношений (далее – СТО), предложила систему показателей, которые позволяют осуществлять такую оценку и давать общие рекомендации относительно вмешательства в те или иные процессы, происходящие в социально-трудовых отношениях [9].

Учитывая, что стратегические решения компаний должны быть направлены на достижение поставленной цели, Ю.С. Залознова обращает внимание на «...совершенствование социально-трудовых отношений, реализацию принципов социального партнерства, развитие производственной демократии, повышение уровня социальной защиты работников...» [10, с. 54].

По ее мнению, данное направление деятельности предприятий является приоритетным, поскольку существенно влияет на формирование и развитие системы управления персоналом, а недостатки в нем влекут снижение экономических показателей деятельности компаний и потерю конкурентоспособности» [11]. В качестве механизма отслеживания условий реализации стратегии предприятия, Залознова применяет метод социологического мониторинга.

Обозначенные подходы к управлению социальными процессами на предприятиях позволяют сделать предварительное заключение, что производственная демократия является особым видом деятельности субъектов социально-трудовых отношений, которая приобрела актуальное значение, а ее состояние требует тщательного исследования.

Соглашаясь с основными положениями вышеперечисленных исследователей по поводу изучения социально-трудовых отношений, отметим, тем не менее, что авторы предлагают, как правило, традиционные подходы к технологиям и методам сбора и анализа социально-экономической информации. В связи с этим заметим, что в последнее время с целью получения более объективной и достоверной информации о состоянии производственной демократии на предприятиях и в организациях начинает применяться социальный аудит как один из механизмов системы управления социальным развитием, предназначенный для наблюдения за сферой социально-экономических отношений. По мнению А.А. Шулуса, «социальный аудит – это способ всесторонней и объективной оценки состояния социальных отношений на различных уровнях (корпоративном, муниципальном, отраслевом, региональном, национальном), позволяющих выявить потенциальные угрозы ухудшения социального климата, вскрыть резервы развития человеческих ресурсов» [12, с. 30–32]. Целью социального аудита является повышение эффективности управления социальными отношениями и методами цивилизованного диалога между субъектами СТО на основе независимого и объективного исследования социальных отношений, а одной из задач – оценка системы управления социально-трудовыми отношениями и формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Кроме того, в социальном аудите, как специфической форме общественного контроля, заложен огромный преобразовательный потенциал, который в условиях модернизации и переорганизации общества на принципах эффективности, прагматизма, широкого использования технологического подхода, имеет решающее значение.

Целью данной статьи является изучение состояния развития производственной демократии и социальной ответственности на примере предприятий и организаций Донецкой области.

Анализ научной литературы по исследуемой проблеме [13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21] свидетельствует о том, что:

Во-первых, к основным факторам, влияющим на становление производственной демократии, следует отнести:

– характер взаимоотношений между работниками и работодателями;
– действенность мероприятий по реализации достигнутых договоренностей между ними;
– состояние качества трудовой жизни;
– уровень внедрения социальной ответственности.

Во-вторых, трансформационные, а порой и кризисные явления в экономической и социально-трудовой сферах зачастую способствуют возникновению коллективно-трудовых конфликтов. Это обусловливает необходимость поиска эффективных методов, которые давали бы возможность постоянно получать информацию о состоянии взаимодействия между субъектами социально-трудовых отношений и своевременно осуществлять корректирующие действия, направленные на уменьшение рисков социально-экономической нестабильности на предприятиях.

С целью проверки характера влияния указанных факторов на становление производственной демократии, Центром социального аудита (г. Донецк) в сотрудничестве с Донецкой областной организацией профсоюза «Радиоэлектронмаш» Украины, коллективом ученых кафедры социологии управления Донецкого государственного университета управления и отделением Национальной службы посредничества и примирения в Донецкой области в декабре 2012 – феврале 2013 г. было проведено исследование проблем производственной демократии на предприятиях и в организациях. Использовались элементы технологии социального аудита, а именно – социально-трудовых отношений и аудита профсоюзной деятельности. Всего методом раздаточного анкетирования опрошено 623 респондента (таблица 1).

Таблица 1 – Распределение респондентов по предприятиям и организациям (%), N = 623

Сфера деятельности предприятия	Процент опрошенных
Предприятия угольной промышленности	45,7
Предприятия приборостроения	22,1
Образовательные и научно-исследовательские учреждения	13,1
Предприятия химической промышленности	6,4
Другие предприятия	12,7
Всего	100,0

Полученные результаты отражают общую информацию о состоянии и проблемах производственной демократии на предприятиях области. Однако специфичность Донецкого региона как основного угледобывающего центра страны, побудила акцентировать внимание на сравнительном анализе положения дел в угольной промышленности на фоне всех предприятий Донецкой области (использовалось ранговое сравнение). Далее представлены обобщенные результаты по основным направлениям исследования.

1. Оценка состояния взаимодействия между работниками и работодателями. Анализ полученных данных по этому блоку вопросов показал следующие результаты: 27,4 % респондентов считают, что их отношения с руководством влияют положительно на качество работы; 57,3 % респондентов не обращают внимания на взаимоотношения с руководством; 11,1 % придерживаются мнения, что руководство их не уважает и эти отношения негативно влияют на качество их работы. Показательно, что на предприятиях угольной промышленности этот показатель составляет 15,8 % при значительно более низком показателе положительной оценки – 21,8 %.

О том, что отношение руководства действительно важно для формирования партнерских отношений, свидетельствуют и ответы респондентов на вопрос об удовлетворенности различными критериями деятельности предприятия (таблица 2).

Таблица 2 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Насколько по 5-балльной шкале Вас удовлетворяют следующие критерии деятельности предприятия?», N = 623

Критерии	Предприятия угольной пром.		Все предприятия Донецкой обл.	
	Ср. балл	*Ранг*	Ср. балл	*Ранг*
Возможность личного общения с представителями администрации	2,9	*1–2*	3,4	*1*
Отношение администрации к Вам	2,9	*1–2*	3,2	*2–3*
Качество работы администрации	2,8	*3*	3,2	*2–3*
Состояние межличностного взаимодействия между работниками и администрацией	2,7	*4*	3,0	*4–5*
Помощь администрации работникам	2,6	*5*	3,0	*4–5*
Своевременное решение администрацией проблем работников	2,5	*6*	2,9	*6*

Прежде всего, наблюдается более низкая удовлетворенность различными сторонами деятельности на предприятиях угольной промышленности по сравнению со всеми предприятиями Донецкой области.

Что касается общих тенденций, то критерии «возможность личного общения с представителями администрации» и «отношение администрации к рабочему» занимают первые ранговые позиции как у шахтеров, так и у работников других предприятий Донецкой области. Это подтверждает положение о том, что «доступность» администрации для общения с персоналом является существенным фактором демократизации взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, который влияет не только на эффективность деятельности предприятия, но и на повышение социально-политической активности граждан в управлении обществом и государством в целом [22].

Именно поэтому целесообразно было исследовать вопрос, сталкивались ли респонденты с проявлениями ненадлежащего отношения к ним со стороны администрации (таблицы 3 и 4).

Таблица 3 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Сталкивались ли Вы лично с проявлениями ненадлежащего отношения к Вам со стороны администрации?» (%), N = 623

Ответы респондентов	Предприятия угольной пром.	Все предприятия Донецкой обл.
Нет, никогда	27,0	40,9
Очень редко	29,1	25,4
Иногда	34,4	26,3
Да, постоянно	9,5	6,6
Всего	100,0	100,0

Таблица 4 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «С какими из следующих случаев ненадлежащего отношения со стороны администрации сталкивались Вы лично?» (%)*

Ответы респондентов	Предприятия угольной пром.	Все предприятия Донецкой обл.
Пренебрежительное отношение как к личности	23,5	23,4
Пренебрежительное отношение как к работнику	34,5	39,3
И то, и другое	42,0	37,3
Всего	100,0	100,0

* За 100 % были взяты респонденты, которые сталкивались с ненадлежащим отношением к ним со стороны администрации.

Исходя из полученных данных, мы видим, во-первых, достаточно высокий процент работников, отметивших факты неподобающего отношения руководства к ним, независимо от профиля предприятия. Более глубокий анализ показал, что активно выражать свое недовольство большинство персонала не собирается из-за страха потерять рабочее место. Во-вторых, вышеуказанные случаи в большей степени характерны для предприятий угольной промышленности. Причем наибольшее количество эпизодов негативного взаимодействия происходит по поводу пренебрежительного отношения к работнику. Заметим, что такой процесс взаимодействия не способствует развитию производственной демократии. Пренебрежительное отношение к работнику указывает на отсутствие комфортного климата в коллективе, создает предпосылки дестабилизации взаимоотношений, негативно влияет на раскрытие человеческого потенциала и т.п.

2. Определение степени готовности наемных работников к участию в управлении предприятием. Становление производственной демократии тесно связано с развитием не только новых форм экономики, но и с формированием у работников новой системы мировоззрения и ценностей, в основе которой лежит идея перехода от конфронтационного к партнерскому типу социально-трудовых отношений. Одним из проявлений такого перехода является степень готовности наемных работников к участию в управленческой деятельности предприятием (таблица 5).

Таблица 5 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Каково Ваше мнение относительно участия работников в управленческой деятельности предприятием?» (%), N = 623

Ответы респондентов	Предприятия угольной пром.	Все предприятия Донецкой обл.
Считаю необходимым принимать участие постоянно	25,3	21,8
Необходимо, но лишь в отдельных вопросах	46,3	44,9
Нет нужды	10,2	15,1
Нет возможности	7,4	9,3
Трудно ответить	10,9	8,8
Всего	100,0	100,0

Анализ ответов респондентов показал большую заинтересованность в управленческой деятельности работников угольной промышленности (если объединить все положительные ответы – 71,6 % угольщиков на фоне 66,7 % представителей других предприятий Донецкой области). Данные цифры свидетельствует о достаточно высокой гражданской активности и о желании респондентов влиять на работу предприятия. Это достаточно позитивный «синдром», способствующий становлению социального диалога как одного из факторов эффективности производственной демократии, что в свою очередь, стимулирует работника к творческому отношению при выполнении своих обязанностей и повышает ответственность за состояние развития производства (предприятия). Тем не менее, существует ряд факторов, которые затрудняют участие работников в управленческой деятельности предприятия (таблица 6).

Таблица 6 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «По Вашему мнению, что сдерживает участие работников в управленческой деятельности предприятием?» (%)*, N = 623

Ответы респондентов	Предприятия угольной пром.	Все предприятия Донецкой обл.
Нежелание администрации привлекать работников к управлению производством	34,0	29,2
Авторитарный стиль руководства	25,6	22,8
Незаинтересованность работников в управлении производством	24,2	25,2
Отсутствие информации о перспективах развития предприятия	21,8	20,9
Непрозрачность производственных отношений	20,4	17,5
Правовая неосведомленность работников	16,8	20,2
Ничего не сдерживает	13,0	18,3
Неумение вести социальный диалог	7,4	10,1

* Сумма превышает 100 %, поскольку респондент мог выбрать более одного ответа.

Сравнительный анализ ответов респондентов показал, что в угольной промышленности чаще проявляется нежелание администрации привлекать работников к управлению производством, авторитарный стиль руководства и непрозрачность производственных отношений при

лучших показателях заинтересованности работников в управлении производством, правовой осведомленности и умению вести социальный диалог (см.: таблица 6).

3. Оценка состояния качества трудовой жизни. Она формировалась на основе двух составляющих. С одной стороны, целесообразно было определить, как оценивают респонденты деятельность администрации предприятия по решению основных социально-экономических проблем в трудовой сфере. Ответы респондентов засвидетельствовали преимущественно «удовлетворительные» восприятие деятельности руководства на предприятиях Донецкой области при более низких оценках на предприятиях угольной промышленности. Исключение для угольщиков составило лишь более высокие оценки (в том числе и ранговые) по поводу соблюдения режима труда и отдыха, что, по нашему мнению, обусловлено спецификой организации производства. Прогнозируемо самые низкие оценки, независимо от профиля предприятия, получила деятельность администрации по оплате и нормированию труда. Распределение ответов респондентов показано в таблице 7.

Таблица 7 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, по 5-балльной шкале деятельность администрации предприятия по решению социально-экономических проблем», N = 623

Сфера деятельности	Предприятия угольной пром.		Все предприятия Донецкой обл.	
	Ср. балл	*Ранг*	Ср. балл	*Ранг*
Обеспечение занятости	3,2	*1*	3,4	*1*
Соблюдение режима труда и отдыха	3,1	*2*	2,9	*5–6*
Организация оздоровления работников	2,9	*3*	3,1	*3–4*
Обеспечение безопасных условий труда и охраны здоровья	2,8	*4*	3,2	*2*
Обеспечение социальных льгот и гарантий	2,7	*5–6*	3,1	*3–4*
Оплата и нормирование труда	2,7	*5–6*	2,9	*5–6*

С другой стороны, целесообразно было определить степень удовлетворенности респондентов ключевыми составляющими трудовой деятельности, которые влияют на дальнейшее развитие производственной демократии (таблица 8).

Таблица 8 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Определите, пожалуйста, по 5-балльной шкале, насколько Вы удовлетворены следующими сторонами Вашего труда?», N = 623

Критерий	Предприятия угольной пром.		Все предприятия Донецкой обл.	
	Ср. балл	*Ранг*	Ср. балл	*Ранг*
Отношения с коллегами	3,9	1	4,1	1–2
Продолжительность рабочей недели	3,7	2–3	4,1	1–2
Режим работы	3,7	2–3	4,0	3
Соответствие работы Вашей квалификации	3,6	4	3,9	4
Отношения с непосредственным начальником	3,5	5–6	3,8	5
Самостоятельность в работе	3,5	5–6	3,7	6
Разнообразие работы	3,4	7	3,6	7
Своевременность оплаты труда	3,2	8	3,4	8–9
Условия труда	2,9	9	3,4	8–9
Санитарно-гигиенические условия	2,7	11	3,2	10
Возможность карьерного продвижения	2,8	10	2,9	11
Размер заработка	2,4	12	2,5	12

Снова наблюдаются более низкие показатели удовлетворенности у респондентов предприятий угольной промышленности, хотя ранговые распределения практически совпадают. В наибольшей степени респонденты удовлетворены отношениями с коллегами, в наименьшей – размером заработной платы, санитарно-гигиеническими условиями труда и возможностью карьерного продвижения.

4. Оценка уровня доверия работников к органам власти, администрации предприятия. Одним из основных, по нашему мнению, фактором, от которого зависит дальнейшее развитие производственной демократии, является наличие доверия наемных работников к работодателям (таблица 9).

Таблица 9 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, по 5-балльной шкале, уровень доверия к органам власти, администрации предприятия и профсоюзам?», N = 623

Критерий	Предприятия угольной пром.		Все предприятия Донецкой обл.	
	Ср. балл	***Ранг***	**Ср. балл**	***Ранг***
Доверяю профсоюзам	3,7	*1*	3,5	*1–2*
Доверяю руководителю профсоюзной организации предприятия	3,6	*2*	3,5	*1–2*
Доверяю руководителю структурного подразделения	2,8	*3*	3,3	*3*
Доверяю руководителю предприятия	2,6	*4–5*	3,2	*4*
Доверяю администрации предприятия	2,6	*4–5*	3,1	*5*
Доверяю общественным организациям	2,3	*6*	2,3	*6*
Доверяю органам местной власти	2,0	*7–8*	2,1	*7–8*
Доверяю органам государственной власти	2,0	*7–8*	2,1	*7–8*

Полученные данные свидетельствуют о том, что на предприятиях Донецкой области сохранилась тенденция доверять профсоюзам, особенно ярко это проявляется у угольщиков. Такие результаты являются отчасти прогнозируемыми, поскольку профсоюзное движение в Донбассе, и прежде всего в шахтерской среде, имеет большую и славную традицию. Однако достаточно тревожным является низкий уровень доверия работников предприятий к органам государственной власти, местной власти и к общественным организациям, который не превышает 2,3 балла по 5-балльной шкале. Ответы респондентов подтверждают наличие общенациональной тенденции – снижение доверия к власти в целом.

5. Развитие социальной ответственности на предприятиях. Анализ научных работ по теме производственной демократии и действующая практика взаимоотношений, сложившаяся между наемными работниками и работодателями, позволили выявить еще один фактор, от которого зависит дальнейшее развитие производственной демократии – наличие социальной ответственности в управлении человеческим потенциалом. Поэтому следующий блок вопросов посвящен изучению состояния социальной ответственности вообще и на конкретном предприятии в отдельности (таблица 10).

Таблица 10 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Оцените, пожалуйста, по 5-балльной шкале, насколько сегодня следующие структуры социально ответственны», N = 623

Структуры	Предприятия угольной пром.		Все предприятия Донецкой обл.	
	Ср. балл	***Ранг***	**Ср. балл**	***Ранг***
Ваше предприятие	2,4	*1*	2,9	*1*
Образовательные учреждения	2,1	*2*	2,3	*2*
Органы государственной власти	2,0	*3–6*	2,1	*4-7*
Общественные организации	2,0	*3–6*	2,1	*4–7*
Силовые структуры (армия, СБУ)	2,0	*3–6*	2,1	*4–7*
Правоохранительные органы	2,0	*3–6*	2,0	*8–10*
Медицинские учреждения	1,9	*7–9*	2,1	*4–7*
Органы местного самоуправления	1,9	*7–9*	2,2	*3*
Малый и средний бизнес	1,9	*7–9*	2,0	*8–10*
Крупный бизнес	1,7	*10–12*	2,0	*8–10*
Коммунальные службы	1,7	*10–12*	1,8	*11–12*
Политические партии	1,7	*10–12*	1,8	*11–12*

По мнению всех респондентов, наименее ответственными перед обществом являются политические партии и коммунальные службы. Эти структуры получили 1,8 баллов из 5 возможных. Все виды бизнеса от малого до крупного, а так же правоохранительные органы занимают предпоследние позиции в рейтинге. Чуть более ответственными респонденты считают медицинские учреждения, силовые структуры, общественные организации и органы государственной власти – 2,1 балла. 2,2 балла получили органы местного самоуправления, 2,3 – образовательные учреждения. Наибольший балл – 2,9 – респонденты поставили собственному предприятию, хотя и эта оценка, как видим, не дотянула до удовлетворительной. Оценка шахтерами социальной ответственности всех указанных структур еще ниже и не превышает 2,4 балла, которые они поставили собственному предприятию.

Степень удовлетворенности респондентов социальной ответственностью предприятий, на которых они работают, представлена в таблице 11.

Таблица 11 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Насколько Вы удовлетворены социальной ответственностью Вашего предприятия?» (%), N = 623

Ответы респондентов	Предприятия угольной пром.	Все предприятия Донецкой обл.
Удовлетворен	8,4	13,3
Скорее удовлетворен	34,0	39,6
Скорее не удовлетворен	29,5	26,0
Полностью не удовлетворен	6,0	4,5
Трудно ответить	22,1	16,5
Всего	100,0	100,0

Уровень удовлетворенности/неудовлетворенности социальной ответственностью своих предприятий респонденты оценили как 52,9 % к 30,5 % при 16,5 % неопределившихся с ответом. На предприятиях угольной промышленности уровень удовлетворенности значительно ниже – 42,4 %, а неудовлетворенности выше – 35,5 %, при 22,1 % неопределившихся. Можно предположить, что доля неудовлетворенных социальной ответственностью своих предприятий значительно больше, поскольку значительный процент респондентов, которым было трудно определиться с ответом на этот вопрос, говорит о том, что работники либо не захотели «выносить сор из избы», либо побоялись возможных санкций со стороны руководства. В пользу данного предположения свидетельствуют 55 % утвердительных ответов респондентов на вопрос: «Необходимо ли проведение независимой оценки социальной ответственности их предприятий?». А на предприятиях угольной промышленности придерживаются такого мнения 73 % работников.

Выводы. Проведенное исследование позволило получить актуальную информацию о состоянии и проблемах производственной демократии на предприятиях и в организациях Донецкой области, подтверждающую необходимость ее внедрения в процесс управления социально-трудовыми отношениями на производственном уровне. Зафиксировано повышенное внимание к социальной ответственности предприятий, поскольку большинство респондентов (особенно шахтеров) высказываются за проведение независимой ее оценки на их предприятиях.

Полученные результаты отражают более сложную ситуацию, которая сложилась на предприятиях угольной промышленности в сравнении со всеми предприятиями Донецкой области. Более низкие оценки удовлетворенности по всем параметрам социально-трудовых отношений (взаимоотношения с руководством, оценка деятельности администрации по решению социально-экономических проблем, удовлетворенность основными положениями трудового договора, социальной ответственностью предприятий и т.д.), свидетельствует о накопившихся проблемах в данной отрасли. На фоне ухудшения основных социально-экономических показателей развития экономики и жизни населения такая неудовлетворенность (при высоком протестном потенциале шахтеров) может вылиться в массовые протестные действия, как это уже бывало в нашей истории.

Ссылки:

1. Грішнова О.А. Соціальна відповідальність – шлях до європейської соціальної держави // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Київ, 2011. № 2. С. 6–12.
2. Колот А.М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: тенденції, проблеми, можливості стійкого розвитку. У 3 т. Київ, 2010. Т. 3. С. 9–22.
3. Особливості протестної поведінки при захисті прав працюючих. Донецьк, 2003.
4. Развитие производственной и представительных форм экономической демократии: опыт и проблемы. Донецк, 1998.
5. Семів Л.К. Регіональна політика: людський вимір. Львів, 2004.
6. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні. Київ, 2005.
7. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації. Кіровоград, 2012.
8. Шемяков О.Д. Розвиток виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами: теорія і практика. Донецьк, 2012.
9. Соціально-трудові відносини: проблеми … С. 269–270.
10. Залознова Ю.С. Формування та розвиток системи управління персоналом вугільних шахт. Донецьк, 2010.
11. Там же. С. 53.
12. Шулус А. Социальный аудит способствует эффективному регулированию социальных отношений // Человек и труд. 2007. № 8. С. 30–32.
13. Колот А.М. Указ. соч.
14. Особливості протестної поведінки …
15. Развитие …
16. Семів Л.К. Указ. соч.
17. Соціально-трудові відносини: питання теорії …
18. Соціально-трудові відносини: проблеми …
19. Шемяков О.Д. Указ. соч.
20. Залознова Ю.С. Указ. соч.
21. Шулус А. Указ .соч.
22. Шемяков О.Д. Указ .соч. С. 29.

References:

1. Grishnova, AA 2011, 'Social responsibility as the way to a European welfare state', *Social-Labor Relations: Theory and Practice,* Kiev, no. 2, p. 6-12.
2. Kolot, AM 2010, *Social-Labour Issues in the face of global challenges, trends, challenges, opportunities for sustainable development,* in 3 vols, Kiev, vol. 3, p. 9-22.
3. *Features of protest behavior in protecting the rights of workers* 2003, Donetsk.
4. *Development of production and representative forms of economic democracy: experiences and problems* 1998, Donetsk.
5. Semiv, LK 2004, *Regional policy: the human dimension,* Lvov.
6. *Social-labor relations: theory and practice in Ukraine* 2005, Kiev.
7. *Social-labor relations: the problems of harmonization* 2012, Kirovograd.
8. Shemyakov, AD 2012, *The development of industrial democracy in the management of social-labor relations: theory and practice,* Donetsk.
9. *Social-labor relations: the problems of harmonization* 2012, Kirovograd, p. 269-270.
10. Zaloznova, YS 2010, *The formation and development of personnel management system of coal mines,* Donetsk.
11. Zaloznova, YS 2010, *The formation and development of personnel management system of coal mines,* Donetsk, p. 53.
12. Shulus, A 2007, 'Social audit contributes to the effective regulation of social relations', *Man and labor,* no. 8, p. 30-32.
13. Kolot, AM 2010, *Social-Labour Issues in the face of global challenges, trends, challenges, opportunities for sustainable development,* in 3 vols, Kiev, vol. 3, p. 9-22.
14. *Features of protest behavior in protecting the rights of workers* 2003, Donetsk.
15. *Development of production and representative forms of economic democracy: experiences and problems* 1998, Donetsk.
16. Semiv, LK 2004, *Regional policy: the human dimension,* Lvov.
17. *Social-labor relations: theory and practice in Ukraine* 2005, Kiev.
18. *Social-labor relations: the problems of harmonization* 2012, Kirovograd.
19. Shemyakov, AD 2012, *The development of industrial democracy in the management of social-labor relations: theory and practice,* Donetsk.
20. Zaloznova, YS 2010, *The formation and development of personnel management system of coal mines,* Donetsk.
21. Shulus, A 2007, 'Social audit contributes to the effective regulation of social relations', *Man and labor,* no. 8, p. 30-32.
22. Shemyakov, AD 2012, *The development of industrial democracy in the management of social-labor relations: theory and practice,* Donetsk, p. 29.