

## **Соціальний контроль у сфері праці**

### **Соціальний контроль як механізм саморегуляції в соціальних системах**

Важливою складовою трудових відносин у колективі є проблеми трудового контролю, який пов'язаний з розподілом роботи між групами зайнятих і відновленням специфічного трудового порядку. До його основних елементів належать:

- постановка цілей;
- розподіл функцій між працівниками;
- регулювання ритму і інтенсивності праці;
- оцінка обсягу і якості виконаних робіт;
- дисциплінарні санкції;
- системи винагороди за працю.

На думку прихильників традиційної економічної теорії, цілі керівників ототожнюються з цілями організації і пов'язуються з максимізацією прибутків або

підвищенням стабільності ринкових позицій підприємства. В якості засобів пропонуються зниження витрат виробництва, збільшення обсягів продукції, технологічне оновлення виробництва, поліпшення якості продукції або інтенсивні вкладення в людський капітал.

В реальності відіграють роль не лише економічні наміри, оскільки в цілому на підприємстві поєднуються різноманітні інтереси, пов'язані з особистим добробутом, кар'єрним ростом, професійним статусом.

Керівники підприємств по-різному формують свої відносини з колективом. Одні більше значення надають суворій ієрархії, підкресленому дистанціюванню від підлеглих, постійному контролю за їх діяльністю. Інші більше схильні до демократичності, покладаються на самостійність виконавців. Одні керівники надають перевагу чіткому розподілу службових і позаслужбових справ, інші більш лояльні в стосунках з підлеглими. Але в розпорядженні і тих,

і інших є великий набір інструментів впливу на виконавців: адміністративний наказ і економічні стимули, технологічне примушування і ідеологічне маніпулювання.

Певними правилами поведінки робітників, що регулюють їх взаємодію, виступають соціальні норми – сукупність вимог трудового колективу до своїх членів стосовно трудової поведінки, регулююча їх взаємодія в процесі трудової діяльності. В них фіксуються типові, обов'язкові і допустимі варіанти соціальної поведінки.

У сфері праці діє багато норм: відношення до суспільної власності, до праці, до власної активності, професійні, правові, моральні та інші норми. Члени колективу виробництва можуть приймати ці норми, а можуть їм протидіяти.

Метою соціального контролю є головним чином застосування різноманітних санкцій за порушення соціальних обмежень і винагород за їх дотримання. Застосування санкцій і винагород, протидіючи небажаним актам поведінки, і спонукаючи членів колективу до відповідної трудової поведінки допомагає вихованню у них усвідомлення необхідності додержання певних правил.

Конвенцією МОП про інспекцію праці в сільському господарстві передбачено:

забезпечувати застосування положень законодавства у галузі умов праці та захисту працівників на роботі;

надавати підприємствам і працівникам технічну інформацію та консультації щодо найефективніших засобів дотримання законоположень;

інформувати компетентний орган влади про недоліки або зловживання, які не підпадають під чинні законоположення, і подавати їм пропозиції щодо вдосконалення законодавства.

Залежно від характеру використовуваних санкцій або винагород соціальний контроль буває двох видів: економічний (різноманітні пільги) та моральний (демонстрація уваги, презирства, симпатії).

## **Види та форми соціального контролю в сфері праці**

Залежно від суб'єкта соціальний контроль ділиться на такі види, як адміністративний контроль, контроль з боку суспільних організацій, груповий контроль і самоконтроль.

Адміністративний соціальний контроль здійснює адміністрація підприємства, керівники підрозділів у межах своїх прав і у відповідності з трудовим законодавством. При цьому використовуються способи дії, зафіксовані у нормативних документах.

До суспільних організацій, які займаються соціальним контролем належать третейські суди, відділи кадрів, народні дружини.

В зв'язку з цим збільшується роль групового соціального контролю членів трудового колективу. Він виступає в офіційних формах (робочі збори, виробничі наради, конференції) і неофіційних (спонтанна реакція членів колективу). Успішному його втіленню сприяють розвиток самоуправління, виборність керівників, функціонування рад трудових колективів, рішення робочих зборів і виробничих нарад.

Результативність проведення виборів і конкурсів керівників усіх ланок визначається організацією підготовчої роботи. Це цілеспрямована постійна робота з кадровим резервом при участі спеціалістів, соціологів і психологів у виявленні здібностей претендентів вирішувати проблеми управління виробничим колективом, усвідомлення трудового колективу про програму дій кожного кандидата, віра у можливість реалізації поставлених задач.

Соціальний контроль в широкому розумінні слова включає всі види контролю, а у вузькому – контроль силою суспільної думки, гласності результатів, оцінки діяльності і поведінки робітників. В умовах розвитку демократії, інформованості і відкритості публічний контроль стає головним регулятором трудової поведінки. Ефективність публічного контролю визначається формами і організацією оплати праці.

З підвищенням рівня свідомості трудящих збільшується значення

морального самоконтролю - одного з проявів свідомої регуляції людини власної поведінки і діяльності з метою забезпечення відповідності її результатів поставленій меті, вимогам, нормам, правилам, зразкам. Ціль самоконтролю полягає як в запобіганні, так і у виправленні припущених помилок.

Характер соціального контролю визначається рівнем розвитку колективних відношень і в свою чергу впливає на їх формування.

**Зміцнення трудової дисципліни.** На сучасному етапі розвитку суспільства НТП супроводжується інтенсивним збільшенням ролі людського фактора, творчої активності людей. Для більшості працюючих додержання дисципліни праці –звичайна норма поведінки на виробництві. У випадку, коли припускаються порушення, трудове законодавство дає можливість адміністрації підприємств, суспільним організаціям і безпосередньо трудовим колективам можливостізастосувати економічні, адміністративні і громадські заходи впливу.

Існують три основних методи дії на поведінку людей у процесі їх виробничої діяльності: переконання, стимулювання дисципліни праці і примушення. Зміцненню трудової дисципліни особливо сприяє точний і повний облік використання робочого часу. Але на практиці він ведеться із серйозними недоліками. По-перше, ця робота, як правило, довіряється майстрам, бригадирам,

начальникам цехів, які не зацікавлені у об'єктивному відображенні стану трудовоїдисципліни, оскільки самі несуть відповідальність за її порушення. По-друге, даніпро порушення дисципліни і втратах часу, що подаються робітниками різноманітних служб, нерідко дійсно відрізняються.

По-третє, при обліку робочого часу не використовуються технічні засоби. Проте, технічні засоби, поєднані з обробкою даних на ЕВМ, дозволяють забезпечити достовірність і оперативність інформації про стан трудової дисципліни, що підвищує ефективність управління підприємством. У роботі по зміцненню трудової дисципліни є інші недоліки: не всюди трудові колективи притягуються до розглядання випадків порушень, не завжди вони виступають ініціаторами застосування до порушників заходів впливу, на виробництві мало

уваги приділяється профілактиці порушень дисципліни.

Велика роль у зміцненні дисципліни належить виховній роботі у трудовому колективі, створенню атмосфери товарищкості, взаємодопомоги і високих вимог. Вплив колективу, як показує практика, часто дієвіший адміністративних заходів. Тому вивчення і формування громадської думки – ефективний засіб стабілізації трудового колективу.

Звільнення за порушення трудової дисципліни – найбільш гостра форма реагування адміністрації і трудового колективу на антисоціальну і протиправну поведінку робітника у виробничому процесі. Випадки звільнень за порушення трудової дисципліни повинні розцінюватись як негативні явища в житті колективу.