

Ross E. A. Social Control. A Survey of the Foundations Order. – Cleveland – London : 1969.

Tard G. On Communication and Social Influence / [ed. by T. Clark]. – London : The University of Chicago Press, 1969.

V. Gorbov. Education Audit as an Effective Management Systems and Social Control Quality Assurance.

The article emphasizes the need to develop effective mechanisms of social control over the quality of higher education in Ukraine. Examines the place and role of the educational audit in the concept of social control, on the basis of which stand out its essential characteristics. Is determined by the value of the educational audit in the governance structure of the University and ensure the quality of its educational services. Proposes the use of educational audit as a preventive mechanism for the prevention of protest and use of force in solving the problems of the higher school.

Keywords: social control, education, audit, diagnosis, management, quality of education.

УДК 316.75

О. В. Хижняк

**ЛОКАЛЬНИЙ СОЦІАЛЬНИЙ КОНТРОЛЬ
ЯК КОЛЕКТИВНА ДІЯ
(НА ПРИКЛАДІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОЇ ПРАКТИКИ)**

Стаття присвячена проблемі соціального контролю, який розглядається як колективна дія. Серед соціальних дій, у яких працівники можуть колективно брати участь для чинення тиску для виконання своїх вимог і залучення уваги до своєї трудової ситуації, найбільш поширені колективно-договірні практики безпосередньо в трудових організаціях, які передбачають укладання і реалізацію колективного договору. Автор розкриває перешкоди, які має колективно-договірна практика на сучасному українському підприємстві, а також бар'єри, які заважають трудовій спільноті контролювати умови своєї колективної трудової життєдіяльності, доступ до колективних благ і справедливість їхнього розподілу.

Виявлена специфіка локального соціального контролю як колективної дії обумовлена соціально-економічним контекстом, у якому він розвивається. Цей контекст включає в себе об'єктивний чинник – ресурсну базу, яка дає змогу реалізовувати соціальні програми, обумовлені колективним договором, а

також суб'єктивний фактор – рівень розвитку колективної свідомості, зацікавленості персоналу конкретного підприємства брати участь у колективній дії, спрямованій на досягнення колективних благ.

Ключові слова: *колективна дія, локальний соціальний контроль, колективно-договірна практика, трудові відносини, трудові права.*

Проблема соціального контролю актуалізується у кризовому суспільстві на хвилі пошуків нових механізмів соціального порядку, вона активно розроблялася соціологами в минулому і неоднозначно трактується в сьогоденні [Кузнецова, 2013, с. 66-70]. Аналізуючи історію вивчення соціального контролю американськими соціологами, О. Обриваліна дійшла висновку, що специфіку кожного підходу до соціального контролю «... визначали, з одного боку, історичні обставини виникнення та розвитку, а з іншого – теоретико-методологічні та світоглядні установки авторів, їхні погляди на природу соціального порядку в цілому. І хоча історії соціологічного вивчення соціального контролю властиві певні тенденції та зміни моделей контролю, ніякі ідеї не були повністю піддані забуттю і викреслені з соціологічного дискурсу» [Обриваліна, 2013, с. 74]. Дослідники відзначають, що феномен соціального контролю складний, а його реалізація в процесі демократизації та становлення громадянського суспільства багаторівнева [Бойко, 2007].

Під соціальним контролем зазвичай розуміється «процес і соціальний механізм спостереження (нагляду) з метою забезпечення функціонування соціальної системи відповідно до прийнятих норм, а також підтримування соціально прийнятних зразків поведінки» [Тезаурус соціології: темат. слов.-справ., 2009, с. 252]. Соціальний контроль у різних сферах суспільної діяльності, у т. ч. трудовій, є соціально затребуваним, адже «найважливішою умовою соціальної взаємодії та ефективного функціонування соціальної системи є передбачуваність в діях і поведінці людей. Відсутність передбачуваності веде суспільство (соціальну спільноту) до дезорганізації і розпаду. Тому суспільство створює різні механізми соціального контролю для того, щоб координувати поведінку своїх членів» [Козырев, 2005, с. 127]. Соціальний контроль розглядається також як елемент соціалізації: «Одна й та ж сама людина, належачи до різних груп, буде підпорядковуватись нормам тієї групи, з якою вона себе ідентифікує» [Москаленко, 2014, с. 11]. Практика свідчить, що соціальний контроль «... підтримується частково певними органами, формально створеними і підтримуваними бажанням суспільства, та частково неофіційними, спонтанними агенціями, які слугують інтересам

суспільства», він призначений запобігати руйнівним діям шляхом перевірки одних та стимулювання інших дій [Chriss, 2007, p. 16]. Соціальний контроль – це цілеспрямоване, свідоме «володарювання над цілями та діями людини, що здійснюється від імені групи» [McMahon, 1999, p. 45].

Мета статті – схарактеризувати локальний соціальний контроль як колективну дію на прикладі колективно-договірної практики на сучасному українському підприємстві.

Під колективною дією розуміється «... будь-яка форма спільної дії, розпочата групою працівників з наміром чинити тиск на владу, що приймає рішення, або погоджується на їхні вимоги негайно, або розглядає їхні вимоги в перспективі як частину довготривалої стратегії» [Коллективные действия в интересах неформальных работников..., с. 2]. Існує широкий репертуар соціальних дій, у яких працівники можуть колективно брати участь для чинення тиску для виконання своїх вимог і залучення уваги до своєї трудової ситуації. Найбільш поширені колективно-договірні практики безпосередньо в трудових організаціях, які передбачають укладання і реалізацію колективного договору. Колективний договір виконує ряд соціальних функцій: захисну (захищає інтереси працівників перед економічно сильнішим роботодавцем), оптимізаційну (сприяє оптимальному використанню соціальних резервів виробництва), регулюючу (сприяє профілактиці трудових конфліктів).

Дослідники відзначають, що в світі «... склалися національні моделі колективно-договірного регулювання зі своїми особливими рисами. Але є й загальні, найбільш важливі характеристики, які дозволяють класифікувати національні моделі колдоговірного регулювання. Виділяються дві моделі – англо-американська та західноєвропейська. Характерні риси англо-американської моделі: переважання децентралізованого укладення колдоговорів в рамках підприємства; в центрі колективних переговорів – економічні питання; для договірних сторін характерні відносини протистояння; мінімальне втручання держави. Західноєвропейська модель колдоговірного регулювання характеризується: координованими, централізованими (в національних, регіональних, галузевих рамках) колективними договорами; метою колективних переговорів є не тільки економічні питання, а й забезпечення соціальної справедливості; значним втручанням держави; переважанням відносин співробітництва між соціальними партнерами» [Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах..., 2005, с. 226]. Українська колективно-

договірна практика має свою специфіку, однак більше тяжіє до західноєвропейської моделі колдоговірного регулювання.

Слід погодитися з тезою, що «теорія колективної дії (collective action theory) пояснює широке коло явищ (суспільні рухи, електоральна поведінка, членство в групах за інтересами), пов'язаних з досягненням суспільних благ за допомогою узгодженої спільної участі двох або більше людей» [Действия в социальных сетях...]. У той же час коли в українському суспільстві трансформуються інституціоналізовані форми соціального контролю, потребують дослідження локальні форми соціального контролю, що здійснюються в межах колективно-договірної практики на конкретних підприємствах.

Локальний соціальний контроль як колективна дія розглядається нами в якості механізму самоорганізації і самозбереження колективного суб'єкта шляхом встановлення, відтворення в процесі колективної діяльності певного нормативного порядку, що базується на системі відповідних цінностей. Локальний соціальний контроль у трудових організаціях реалізується як колективна дія, спрямована на упорядкування трудових відносин, дотримання соціально-трудова стандартів. Соціально-трудова стандарти є різновидом соціальних стандартів, пов'язаних зі сферою праці і трудових відносин. Підвищення трудових стандартів обумовлено тим, що їхній рівень впливає на відтворення трудового потенціалу, якість трудового життя. Це гостра проблема більшості підприємств України, де рівень соціальних стандартів (у т. ч. трудових) все ще низький порівняно з більшістю європейських країн.

Локальний соціальний контроль, що реалізується через колективно-договірну практику, слугує соціальному захисту персоналу організацій. Дані соціологічного моніторингу, який проводить Інститут соціології НАН України, засвідчують в Україні такі тенденції: збільшення частки тих, хто вказує на труднощі отримання роботи за місцем проживання; труднощі отримання роботи за кваліфікацією та достатнього заробітку; роботи з достатнім заробітком, але не за кваліфікацією; роботи за кваліфікацією без достатнього заробітку; труднощі отримання будь-якої роботи [Чепурко, 2010, с. 219]. Особливої гостроти в сучасній Україні набула проблема порушення трудових прав найманих працівників. У цьому зв'язку ще більш актуальним стає пошук ефективних механізмів представництва інтересів і захисту їхніх прав. «Поки наймані працівники як суб'єкт трудових відносин не набудуть не тільки формально, а й фактично, статус, рівний статусу роботодавця, доти не можна буде очікувати переходу трудових відносин на новий етап їхнього розвитку» [Васькіна, 2013, с. 144].

Локальний соціальний контроль трудового середовища через колективно-договірну практику, по-перше, здатний упорядковувати як конфронтаційні, так і консенсусні соціально-трудова взаємовідносини, по-друге, набуває інституціонального забезпечення (нормативно-правового й організаційного). Є три рівня регулювання трудових відносин – загальнодержавний (тристороння комісія, законодавство), галузевий (тарифні угоди) та рівень компетенції підприємства (колективний договір). Колективний договір фіксує умови, в межах яких можуть вживатися заходи регулювання трудових відносин на підприємствах.

Оскільки в усталеному соціальному розвитку сучасного підприємства значна роль відводиться колективному договору, важливою є оцінка персоналом колективно-договірної практики. В ході нашого дослідження (масове анкетне опитування 438 працівників ДП «Електроважмаш», проведене у травні 2014 р. за участю автора статті колективом кафедри прикладної соціології і соціальних комунікацій Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна) вивчалися такі питання: а) рівень обізнаності персоналу про колективний договір між адміністрацією підприємства і профспівковою організацією; б) оцінка персоналом можливості реалізації колективного договору на підприємстві; в) чинники, які, на думку персоналу, заважають реалізації положень колективного договору на підприємстві. Вимірювання цих індикаторів дозволяє дати оцінку ефективності локального соціального контролю, що здійснюється на підприємстві як колективна дія в межах колективно-договірного процесу.

Складовою розвитку підприємства є соціальні гарантії та соціальні пакети для персоналу, яке підприємство пропонує своїм працівникам. Визначення міри інформованості про соціальні гарантії, соціальні пакети, які реалізуються, а також про поточні виробничі справи є показниками діагностики соціальних проблем, які суттєво впливають на адекватне сприйняття співробітниками поточної ситуації, мотивацію праці та на подальший соціальний розвиток підприємства.

Більшість персоналу (73 %) тією чи іншою мірою проінформована про соціальні гарантії: 23 % – проінформовані в повній мірі та 50 % – скоріше інформовані, 26 % респондентів – в цілому не інформовані з цього питання (18 % – скоріше не інформовані та 8 % – вважають себе не інформованими стосовно існуючих соціальних гарантій). Є одиничні випадки, коли працівників це питання зовсім не цікавить. Майже 79 % опитаних вважають себе обізнаними про точні справи підприємства (63 % – скоріше проінформовані з

цього питання, 16 % – проінформовані повною мірою). Але все ж 20 % респондентів залишаються в цілому не інформованими про поточні виробничі справи: 16 % – скоріше не інформовані, 4 % – не інформовані. Незначна доля працівників не цікавиться поточними виробничими справами підприємства. Відмічена наявність кореляційного зв'язку між рівнем інформованості про виробничі справи підприємства та характером роботи, яку виконує працівник (керівник або рядовий співробітник), статтю та віком респондентів. Більш інформовані з цього питання керівники підрозділів (86 %), ніж рядові співробітники (77 %), та жінки (91 %) порівняно чоловіками (76 %). У вікових групах інформованість про стан виробничих справ підприємства така: в цілому інформовані серед молоді (18-34 років) – 75 % респондентів, у середній віковій групі (35-54 роки) – 74 %, серед осіб старшого віку (55 років і старше) – 86 %. Також переважна більшість персоналу інформовані про соціальний пакет для персоналу.

Інформованість про колективний договір, прояв інтересу до процесу його реалізації та занепокоєність наявністю перешкод на цьому шляху – ці ознаки характеризують міру включеності персоналу в процес соціального контролю за розвитком підприємства і їхню зацікавленість контролювати соціальні параметри свого трудового життя. Респонденти в основному обізнані з тим, що являє собою колективний договір на підприємстві: кожен четвертий «повною мірою» інформований і 48 % – «скоріше інформовані». Чим більш інформовані респонденти про колективний договір, тим вони впевненіші у можливості його реалізації (коефіцієнт кореляції Крамера становить 0,244, 1 % рівень значимості). Таким чином, питання інформування про перебіг реалізації колективного договору є індикатором включеності персоналу підприємства у процес соціального контролю за умовами своєї колективної трудової життєдіяльності.

Чим успішнішою була за останній рік робота підрозділу підприємства, тим краще його працівники інформовані про колективно-договірну практику. Чим задоволеніші працівники своєю роботою, тим краще вони інформовані про існуючу колективно-договірну практику. Стать, сімейний стан, матеріальне положення опитаних не корелює з їхньою обізнаністю щодо колективно-договірної практики та проблем в її розвитку. А вік та характер роботи впливають на цей показник: краще обізнані представники середньої і старшої вікових групи, а також керівники підрозділів (відділів) порівняно з рядовими працівниками).

Лише 37 % опитаних оптимістично оцінили можливість реалізації колективного договору в строк, 35 % мають щодо цього сумніви, 8 % налаштовані тою чи іншою мірою оптимістично і кожен п'ятий не визначився з відповіддю (рис. 1).

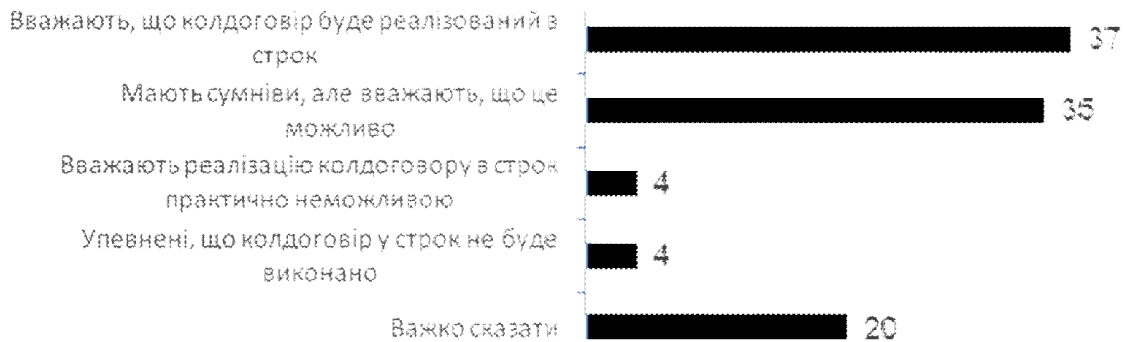


Рис. 1. Оцінка респондентами можливості реалізації в строк усіх положень колективного договору на підприємстві (у %, n=438)

Стать, стаж роботи, характер зайнятості, матеріальне положення респондентів не впливають на їхню оцінку можливостей реалізації положень колективного договору в строк.

У ході опитування респондентам пропонувалася висловити свою думку щодо того, що може стати на перешкоді реалізації положень колективного договору на підприємстві. Майже 45 % опитаних головну причину вбачають в обмеженості ресурсів, які підприємство може витратити на соціальний розвиток і реалізацію положень колективного договору. На другому місці – пасивність керівництва профспілкової організації (21 %), на третьому місці – недостатня робота адміністрації підприємства по зобов'язаннях з виконання колективного договору (18 %), на четвертому – байдужість самих членів профспілки до участі в захисті своїх колективних прав (15 %) (рис. 2).

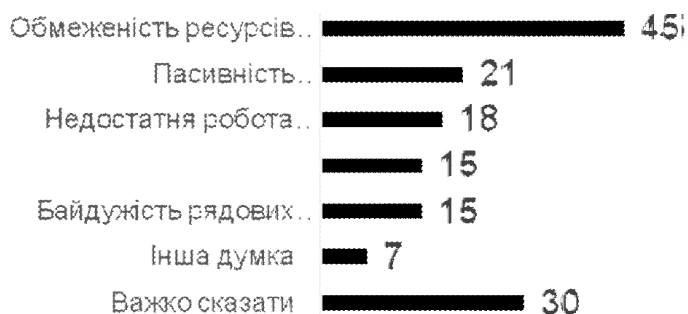


Рис. 2. Оцінка респондентами перешкод, які можуть завадити реалізації в строк колективного договору на підприємстві (у %, n = 438)

Близько 7 % респондентів додатково назвали ще й інші причини невиконання колективного договору на підприємстві, а саме: «політичне та економічне становище, економічні складнощі у зв'язку з політичною кризою, кризова ситуація в країні»; «зовнішні фактори (розрив економічних відносин з Росією)»; «незадовільна робота профспілкового комітету»; «профком підпорядкований адміністрації»; «колектив з колективним договором не ознайомили»; «відсутність державної підтримки підприємству з державною формою власності».

Можна припустити, що ефективність колективно-договірних відносин на підприємстві стримує такий чинник, як недостатня солідарність персоналу у відстоюванні своїх соціально-трудова прав. Про це посередньо свідчить те, що 47 % опитаних зазначили: у їхньому підрозділі не прийнято колективно виступати на захист своїх законних прав. Відповіді респондентів на запитання «Чи прийнято у Вашому підрозділі колективно виступати на захист законних прав співробітників?» розподілилися: позицію «прийнято» відмітили 12 % опитаних, «скоріше прийнято» – кожний четвертий респондент, «скоріше не прийнято» – 32 %, «зовсім не прийнято» – 15 %, не визначили своєї позиції 16 %. Пасивність персоналу у відстоюванні своїх колективних прав, нерозвиненість колективної ідентичності може стримувати участь окремих індивідів і груп у локальному соціальному контролі через колективно-договірні практики. Низька інформаційна насиченість щодо проблем, пов'язаних з колективно-договірною практикою, негативно впливає на можливість персоналу контролювати умови своєї життєдіяльності на підприємстві, що врешті-решт може позначитися й на показниках роботи.

Контроль за виконанням колективного договору та відповідальність сторін соціального партнерства має як правову, так і власне соціальну складову. Остання пов'язана з довірою між учасниками колективно-договірного процесу, їхньою відповідальністю за прийняті на себе зобов'язання.

Висновки. Можна передбачити, що на підприємстві колективно-договірна практика стає ефективним механізмом локального соціального контролю за певних умов. Колективний договір, по-перше, має базуватися на певному ціннісно-нормативному підґрунті; по-друге, враховувати баланс інтересів роботодавців і різних професійних і соціально-демографічних груп найманих працівників; по-третє, передбачати легітимні механізми координації колективних дій і групового тиску (економічні, психологічні тощо) для досягнення колективного блага.

Специфіка локального соціального контролю як колективної дії обумовлена соціально-економічним контекстом, у якому він розвивається. Цей контекст включає в себе об'єктивний чинник – ресурсну базу, яка дає змогу реалізовувати соціальні програми, обумовлені колективним договором, а також суб'єктивний фактор – рівень розвитку колективної свідомості, зацікавленості персоналу конкретного підприємства брати участь у колективній дії, спрямованій на досягнення колективних благ. При цьому колективні дії теж впливають на соціально-економічний контекст розвитку підприємства і його учасників, сприяючи їхній зміні і трансформації існуючих формальних інститутів представництва в соціально-трудовах відносинах.

Відмова від інституціоналізації локального соціального контролю як колективної дії, що реалізується через колективно-договірну практику, загрожує появі стихійних, неконтрольованих і непрогнозованих форм колективного тиску персоналу на адміністрацію. Неефективна колективно-договірна практика неминуче може замінюватися прямими формами колективної соціальної дії персоналу підприємств, а саме: демонстраціями, страйками, бойкотом та ін.

У подальшому доцільно визначити місце і роль локального соціального контролю як колективної дії у новому інституціональному просторі, де поширюється конкуренція між різними соціальними групами і з'являються альтернативні канали впливу персоналу на соціально-трудова процес.

Джерела:

Бойко Н. Л. Социальный контроль и демократизация общества – Київ : Институт социологии НАНУ, 2007.

Васькина Ю. В. Трудовые отношения – развитие, стагнация или деградация? // Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / ред. кол.: В. А. Ядов (отв. ред.) [и др.]. – Самара : Изд-во «Самарский университет», 2013.

Действия в социальных сетях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ono.org.ua/category/socialnye-seti/kollektivnye-dejstviya>

Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах: опыт сравнительного исследования / под ред. Т.В. Павловой и С.В. Патрушева. – Москва : ИСПРАН, 2005.

Козырев Г. И. Социальное действие, взаимодействие, поведение и социальный контроль // Социологические исследования. – 2005.

Коллективные действия в интересах неформальных работников. Создание объединений в неформальном секторе: пособие для организаторов. – Вып. 6.

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/ICC6_Collective_Action_Russian.pdf.

Кузнецова Е. М. Концепция социального контроля в работах П. А. Сорокина // Омские социально-гуманитарные чтения – 2013, VI Международная науч.-практ. конф. – Омск : Изд-во ОмГТУ, 2013.

Москаленко В. В. Соціалізація як соціальний контроль // Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том 11. – Вип. 10. – Київ :Фенікс, 2014.

Обрывалина О. А. Концепции социального контроля в американской социологии XX века // Вестник Нижегородского университета имени Н. И. Лобачевского. Сер. Социальные науки. – 2013. – № 4 (32).

Тезаурус социологии: темат. слов.-справ. / под ред. Ж.Т.Тощенко. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2009.

Чепурко Г., Привалов Ю. Гідна праця: реалії та перспективи // Українське суспільство 1992-2010. Соціологічний моніторинг / за ред. В. Ворони, М. Шульги. – Київ : Інститут соціології НАН України, 2010.

Chriss J. Social control: an introduction. – Hardcover : Polity, 2007.

McMahon S. Social control and public intellect : the legacy of Edward A. Ross / Sean McMahon. – New Brunswick, New York : Transaction, 1999.

O. Khyzhniak. Local Social Control as Collective Action (On the Example of Collective Contract Practices).

The article deals with the problem of social control, which is regarded as a collective action. Among social action in which employees can participate collectively to exert pressure on their needs and attract attention to their work situation, the most common is collective contract practices in modern organizations that provide the implementation of collective agreement. The author reveals the obstacles that have collective contract practice in the modern Ukrainian enterprise, as well as barriers that prevent labour community to monitor the conditions of their collective labour activity, access to collective benefits and equity of their distribution.

The specifics of local social control as collective action due to the socio-economic context in which it develops is revealed. This context includes an objective factor – the resource base that allows to implement social programs due to the collective agreement, as well as the subjective factor – the level of collective consciousness, the interest of a particular company staff to participate in collective action designed to achieve collective benefits.

Keywords: *collective action, local social control, collective contract practice, labour relations, labour law.*