

суб'єктивністю чинників системи трудового законодавства, оскільки формування цих двох систем має різну природу: система права будується соціумом, а система законодавства – визначеним колом суб'єктів.

Підсумовуючи вищенаведене, слід підкреслити, що система трудового права і система трудового законодавства є складними ієрархічними системами, компоненти яких, у той же час, відрізняються відносною самостійністю та автономністю функціонування. Тому, при формуванні певних систем необхідно враховувати властивості, яких може набути структурний елемент у межах «цілого».

ЛІТЕРАТУРА

1. Зайчук О.В. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / О.В. Зайчук, Н.М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.
2. Трудове право України : навчальний посібник / за ред. П.Д. Пилипенка. – К. : Істина, 2005. – 208 с.
3. Трудове право : підручник / [Іншин М.І., Сіроха Д.І., Щербина В.І. та ін.] ; за ред. проф. Іншина М.І. та доц. Щербини В.І. – Х. : НікаНова, 2012. – 560 с.
4. Прилипко С.М. Трудове право України : підручник / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х. : ФОП Вапнярчук Н.М., 2008. – 664 с.
5. Лазор В.В. Система трудового права України в сучасних умовах та її співвідношення з системою національного права / В.В. Лазор // Юридична Україна. – № 9. – 2006. – С. 43-48.
6. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М.В. Молодцов. – М. : Юрид. лит., 1985. – 175 с.
7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50.

УДК 349.2

СОЦІАЛЬНА СУТНІСТЬ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Кутоманов Д.Є., доцент

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

У статті проаналізовано сутність дисципліни праці в контексті її соціальної складової, трудові відносини розкриті з точки зору соціальної взаємодії, з'ясовано фактори психологічних впливів, що можуть при цьому застосовуватися. Також зроблені ґрунтовні висновки та пропозиції щодо соціальної сутності дисципліни праці.

Ключові слова: дисципліна праці, соціальне, сутність, психологічний вплив, права та обов'язки, трудові відносини.

Кутоманов Д.Е. СОЦИАЛЬНАЯ СУЩНОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА / Харьковский национальный университет городского хозяйства имени А.М. Бекетова, Украина

В статье проанализирована сущность дисциплины труда в контексте ее социальной составляющей, трудовые отношения раскрыты с точки зрения социального взаимодействия, выяснены факторы психологических воздействий, которые могут при этом применяться. Также сделаны основательные выводы и предложения по социальной сущности дисциплины труда.

Ключевые слова: дисциплина труда, социальное, сущность, психологическое воздействие, права и обязанности, трудовые отношения.

Kutomanov D.E. SOCIAL ESSENCE OF LABOR DISCIPLINE / Kharkiv national university urban economy named after A.M. Beketova, Ukraine

This paper analyzes the essence of labor discipline in the context of its social component, labor relations disclosed in terms of social interaction, factors psychological effects that may then be used the purpose of the article is to study the discipline of labor as a social category. To achieve this goal it is necessary to perform the following tasks: to analyze the nature of labor discipline in the context of its social component, reveal the

contents of the employment relationship from the standpoint of social responsibility, clarify factors psychological effects that can be applied in this case. Also highlighted the concept of «social» regarding fundamentals of the categories of sociology and social philosophy. It first was introduced to the scientific community by Marx to refer to the characteristics of one of the aspects of social life. In fact, the concept is a combination of certain traits and characteristics of social relations that integrated individuals or communities in the process of joint activities in specific circumstances, manifested in their relationships, attitudes to their place in society and social phenomena and processes. On the social factor can speak against any situation where actions (effects) of one person compared (correlated) with the action (reaction) next. Also made appropriate conclusions regarding this article that are the essence of labor discipline and ensure it gives rise to speak about the social importance of these processes. Much of his own life a person spends at work. According formed habits, including compliance with the order, responsibility, respect for the law, demanding of themselves and others in their free time are reflected in a free society, position level of society. As numerous examples of discipline at work in line with the observance of law and morality in leisure time and vice versa. Therein lies the social significance of the observance of internal labor regulations as one of the components of sustainable development, the development of civil society. In general social importance scale appears to provide a productive, coherent functioning of all sectors of the economy, the optimal use of human resources.

Key words: labor discipline, social, nature, psychological effects, rights and responsibilities, labor relations.

Дисципліна праці існує лише в колективі – об'єднанні різних індивідів зі спільною метою (виготовлення продукції, надання послуги). Її функціонування завжди пов'язане з людськими комунікаціями, спілкуванням, емоціями, морально-психологічними аспектами. Забезпечення дисципліни виражається, перш за все, у внутрішньому переконанні працівника щодо необхідності належного виконання трудового обов'язку, а також вжитті заходів заохочення та примусу, які є актами соціальної взаємодії, що попри свій індивідуальний характер чинять вплив і на інших членів колективу в процесі вибору ними способу поведінки. Це і пояснює соціальну сутність трудової дисципліни.

Мета статті полягає в дослідженні дисципліни праці як соціальної категорії. Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: проаналізувати сутність дисципліни праці в контексті її соціальної складової; розкрити зміст трудових відносин з позиції соціальної взаємодії; з'ясувати фактори психологічних впливів, які можуть при цьому застосовуватися.

Загалом поняття «соціальне» (лат. *socialis* – товариський, громадський) стосується фундаментальних основ категорій соціології та соціальної філософії. Вперше воно було введене до наукового обігу К. Марксом для позначення характеристики однієї зі сторін суспільного життя. По суті, поняття є сукупністю певних рис та особливостей суспільних відносин, що інтегроване індивідами чи спільнотами в процесі спільної діяльності в конкретних умовах, яка виявляється в їхніх стосунках, ставленні до свого місця в суспільстві, соціальних явищ і процесів [1, 101-102]. Про фактор соціального можна говорити відносно будь-якої ситуації, де діяння (вплив) однієї людини зіставляється (співвідноситься) з дією (реакцією) іншої.

За своїм змістом соціальне є відображенням організації і життєдіяльності суспільства як суб'єкта історичного процесу. Це інтегративне утворення, що акумулює знання, досвід, традиції та творчі здібності й реальну оцінку стану розвитку суспільства та його елементів. Воно виражає характер використання потенціалу і соціальних резервів суспільства, колективу, групи і особи для вироблення критеріїв оптимального розвитку всього соціального організму [2, 87].

М.В. Примуш пропонує виділяти такі основні риси, що характеризують специфіку соціального: 1) загальна якість, притаманна різним групам індивідів; 2) характер і зміст відносин між різними індивідами і групами залежно від місця, яке вони займають у різних суспільних структурах, від тієї ролі, яку вони виконують у них; 3) соціальне проявляється у відносинах різних індивідів і груп один до одного, до свого становища в суспільстві, до явищ і процесів суспільного життя [3, 356-357]. Ці риси найяскравіше відображають соціальну сутність будь-яких людських відносин, у тому числі трудових. Адже соціальні процеси виникають тоді, коли поведінка навіть одного індивіда підпадає під вплив іншого (або групи осіб – наприклад колективу підприємства).

Хоча соціальні процеси під час забезпечення трудової дисципліни мають свої особливості, проте повністю узгоджуються з загальною категорією соціального, зокрема в частині інтегрованості суспільних відносин у процес колективної взаємодії роботодавця та найманого працівника, а також між найманими працівниками, що підпорядковані між собою. Соціальна сутність дисципліни праці відображається у взаємних відносинах сторін у процесі трудової

діяльності, ставленні працівника до потреби сумлінно працювати, роботодавця, результатів праці. Права та обов'язки сторін трудових відносин постійно переплетені між собою, певне суб'єктивне право одного учасника як правило кореспондується з обов'язком іншого забезпечити його надання.

Так, право працівників на об'єднання в професійні спілки, право на здорові і безпечні умови праці (ст.2 КЗпП України) [4] пов'язане з обов'язком роботодавця сприяти створенню належних умов для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації (ст.249 КЗпП України), створення умов, необхідних для нормальної роботи (ст.131 КЗпП України).

Ще більше цей взаємозв'язок проявляється в поданому на розгляд народних депутатів проєкті Трудового кодексу України. Наприклад, покладення на роботодавця зобов'язань створення працівникам належних, безпечних та здорових умов праці, своєчасна виплата заробітної плати (інших виплат), створення належних виробничих та побутових умов, пов'язаних з виконанням працівниками обов'язків за трудовим договором; надання на їх вимогу повної та достовірної інформації стосовно їхньої трудової діяльності (ст.24, 27 Проєкту Трудового кодексу) відповідають права працюючих осіб на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на отримання інформації щодо умов праці та вимог охорони праці на робочому місці, а також право на відмову від виконання роботи в умовах, що не відповідають вимогам охорони праці; право на справедливу оплату праці, не нижчу за визначену законом мінімальну заробітну плату, та своєчасну її виплату в повному розмірі; право на належні виробничо-побутові умови, пов'язані з виконанням працівником обов'язків за трудовим договором; право вимагати від роботодавця дотримання умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів (ст.21 Проєкту) [5]. Таке законодавче співвідношення, взаємозв'язок прав та обов'язків роботодавця та найманого працівника (трудового колективу) повністю узгоджується з концепцією соціальної взаємодії сторін у процесі спільної праці, ще раз підтверджує соціальну сутність як трудових відносин, так і трудової дисципліни зокрема.

Варто також звернути увагу на факт взаємовідносин працівників між собою, всередині самого колективу – воно має не менш важливе значення для забезпечення дотримання правопорядку на підприємстві. Не дарма ж кажуть, що сприятливий мікроклімат у середовищі персоналу позитивно відображається як на ефективності їх праці, так і загальному рівні виконавської та трудової дисципліни.

Справедливо зазначав О.Т. Барабаш на неможливості розгляду дисципліни праці лише як юридичної категорії. Потрібно обов'язково враховувати моральну складову. Норми права регулюють лише ті моменти, що за всіх умов визнаються необхідними та забезпечуються державою за допомогою дисциплінарних санкцій. Інші елементи поведінки найманого працівника не регламентуються положеннями права і є здебільшого вимогами моралі [6, 22]. Їх дотримання відбувається на підсвідомому рівні, при цьому існують механізми формування добросовісної правової поведінки, у суворій відповідності до загальних та локальних нормативних актів. Як правило, це здійснюється за допомогою психологічного впливу.

Соціальна сутність впливу проявляється в тому, що він ґрунтується на взаємодії між людьми в процесі спілкування, спільного вироблення товару (надання послуги). Постійно під час трудового процесу людина, з одного боку, здатна своїми діями вносити зміни в поведінку колег, а з іншого – змінювати характер власної поведінки внаслідок дій решти працівників. Саме таку результативну дію на іншу особу (осіб) і прийнято називати впливом. Людина є соціальною істотою, тому по суті працівник одночасно є і об'єктом, і суб'єктом психологічного впливу. Такий стан речей характеризується взаємовпливом як процесом обміну впливами у процесі спілкування [7, 84-91]. При цьому психологічний вплив можна визначити як дію на психологічний стан, почуття, думки, вчинки інших людей за допомогою психологічних засобів – вербальних, паралінгвістичних, невербальних [7, 85].

Різні форми впливу, власне позиціонування члена колективу як учасника трудових відносин, суб'єкта (об'єкта) управлінських рішень, неможливі без комунікацій між людьми, у повній мірі відображають соціальну сутність трудових відносин. У контексті забезпечення трудової дисципліни варто додатково приділити увагу формам психологічних впливів, факторам впливовості особистості керівника, соціальному регулюванню діяльності та взаємостосунків

підлеглих. Усі ці моменти мають значення у виборі оптимальної моделі взаємовідносин сторін у процесі спільної праці як запоруки ефективного функціонування механізму забезпечення дисципліни праці.

Найбільш яскраво вираженими видами психологічних (соціальних) впливів є переконання, навіювання, наслідування, зараження, конформність, спонукання до наслідування, формування прихильності, прохання, наказ, ігнорування, маніпуляції [8, 4-9]. Зокрема, наслідування проявляється в тому, що присутній певний ідеал, еталон у свідомості соціуму, що саме та яким чином потрібно робити в тій чи іншій ситуації. Стосовно переконання, то В.І. Курилов трактує цей соціально – правовий спосіб впливу на поведінку працівників як формування у них економічними, соціальними і правовими засобами такої структури ціннісної орієнтації, яка забезпечує гармонійне поєднання особистих інтересів працівника та роботодавця, а також суспільних інтересів у трудових правовідносинах, добровільне дотримання ними вимог норм моралі і права без стимулювання морально-матеріальними благами або формами контролю [9, 11]. По суті даний вид психологічного впливу є інструментом формування трудової дисципліни, здійснюється через зміну системи цінностей об'єкту впливу як запорука подальшого добровільного дотримання внутрішнього трудового розпорядку.

Конформність по суті є проявом адаптації, пристосування, свідомою зміною особистістю власних думок, поглядів, світогляду. Причому подекуди така зміна носить лише зовнішній, «показовий» характер, за певних обставин знову може бути трансформована в іншу сторону. Якщо йдеться мова про несвідому зміну світогляду, то говоримо про навіювання (базується на особистому магнетизмі, авторитеті ініціатора змін, слабкій психіці та силі волі об'єкту впливу). Важливим важелем впливу є зараження, яке полягає в свідомій чи несвідомій передачі свого стану чи ставлення за допомогою ентузіазму, інтриги, трудового азарту. Найбільше такий спосіб впливу використовувався в радянський період, у процесі пропагування соціалістичних змагань, стаханівського руху, прагненні перевиконати норми виробітку, коли по суті на порушення дисципліни просто фізично не вистачало часу.

Спонукання до наслідування покликане викликати прагнення наслідувати поведінку ініціатора. Прикладом можуть бути різноманітні майстер-класи, коли кращі в своєму роді заняття демонструють свої навички, відповідно в оточуючих формується мимовільне бажання досягти того ж рівня професіоналізму, а при можливості й перевищити його. Формування прихильності (лояльності) є досить тонким психологічним засобом, розвиває позитивне ставлення до роботодавця (безпосереднього керівника). Реалізується через різноманітні прояви прихильності, схвальні судження, задоволення соціально-побутових потреб. Прохання є закликком виконати ту чи іншу дію в рамках (та поза рамками) посадових обов'язків, присутні чіткі та ввічливі формулювання, які допускають можливість право відмовити. Натомість наказ є імперативною вимогою здійснити певну дію, підкріпленою відкритою чи прихованою загрозою (звільнення, позбавлення премії). Дана форма впливу сприймається особою як прямий тиск на неї. Прикладом можуть слугувати оголошення жорстко визначених строків виконання роботи без пояснень та обґрунтувань, висування безапеляційних заборон та обмежень, надання нереальних завдань та неприйняття жодних аргументів з приводу перспектив виконання.

Ігнорування здійснюється через відсутність звичних реакцій на слова особи, не звертання уваги на її присутність, невиконання обіцянок, демонстративне мовчання та ін. Як наслідок, така неуважність сприймається як ознака зневаги, своєрідна м'яка реакція на деструктивну поведінку в колективі. Маніпуляції є прихованим спонуканням працівника до переживання певних станів (радості від добре виконаної роботи, морального та матеріального задоволення від оголошення подяки чи надання премії) і відповідно прийняття дисциплінарно правильних рішень. Можуть практикуватися риторичні запитання, типу «Пам'ятаєш, як вдало ми вирішили те складне завдання». При цьому працівник вважає, що спонукання є його власними, це дійсно є його воля, а не зовнішнє втручання. Важливість усіх цих способів психологічного впливу також підкреслюється тим, що досить часто вони включаються в тій чи іншій формі до самих методів забезпечення трудової дисципліни.

У процесі забезпечення правопорядку на підприємстві важливе значення відіграє фактор впливовості особистості керівника, характер постановки ним завдання та контроль за його виконанням. Очевидно, що результативність переконання залежить від здатності особи бути

переконливою. Професор Йельського університету К. Хофланд в експериментальному режимі з'ясував такі принципи організації переконливої інформації:

- 1) найбільш переконливими є керівники, що викликають довіру, про яких складається зовнішнє враження як про експертів у своїй галузі;
- 2) довіра буде зростати та знаходитися на стабільно високому рівні, коли керівник доведе, що відстоювана ним позиція потрібна для спільної справи, а не для його особистої вигоди; має місце повага до думки підлеглих, відсутність відкритих спроб її відштовхнути чи проігнорувати;
- 3) прямо пропорційний рівню довіри і ступінь авторитету. За високого рівня авторитету легше переконати тих підлеглих, з якими напочатку були найбільш діаметральні погляди на певну ситуацію;
- 4) найбільший ефект у донесенні власної точки зору до підлеглого спостерігається тоді, коли звернення до емоцій супроводжується логічними та конкретними аргументами. При цьому подвійна аргументація (аналіз альтернативних поглядів та їх заперечення) більш ефективна для працівників, що мають середній чи високий ступінь освіти, тоді як однобічна – для підлеглих з низьким рівнем освіти [8, 6].

Правильне соціально-психологічне регулювання діяльності та взаємостосунків працівників одного або різних ієрархічних рівнів також має значення для забезпечення трудової дисципліни. Доцільним є практика взаємної допомоги, формування командного духу, підтримки осіб, які перебувають у нервовому напруженні через службові конфлікти, невдачі або випадково вчинені дисциплінарні проступки. Як з боку керівника, так і колег є прийнятною обгрунтована критика, сумісне обговорення проблеми та пошук шляхів її подолання. Також можна застосувати соціальні (психологічні) санкції. На відміну від дисциплінарних, їх застосування не пов'язане з потребою володіти дисциплінарною владою, ґрунтується на суб'єктивній оцінці трудової поведінки працівника. Як приклад, можна згадати покарання зміною відносин – відмова подати руку при вітанні чи прощанні, уникнення зустрічі, бойкот.

Вивчення соціальної сутності дисципліни праці та її забезпечення дає підстави говорити про соціальну значущість цих процесів. Значну частину власного життя людина проводить на роботі. Відповідно сформовані звички, в тому числі дотримання порядку, відповідальність, дотримання закону, вимогливість до себе та інших осіб, у вільний від роботи час знаходять своє відображення у вільному соціумі, позиціонують рівень розвитку суспільства. Як показують численні приклади, дотримання дисципліни на роботі кореспондується з дотриманням норм закону та моралі в позаробочий час, і навпаки. Саме в цьому і полягає соціальна значущість дотримання внутрішнього трудового розпорядку, як однієї зі складових збалансованого розвитку держави, формування громадянського суспільства. У загально соціальному масштабі значущість відображається в забезпеченні продуктивності виробництва, цілісного функціонування усіх секторів економіки, оптимального використання трудових ресурсів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бех В.П. Соціальний організм : філософсько-методологічний аналіз : дис. д-ра філос. наук : 09.00.03 / Володимир Павлович Бех ; Запорізький держ. ун-т. – Запоріжжя, 1999. – 399 с.
2. Соціологія : навч. посібник / А.А. Герасимчук, Ю.І. Палеха, О.М. Шиян. – К. : Вид-во Європ. ун-ту, 2004. – 237 с.
3. Примуш М.В. Загальна соціологія : навч. посіб. / М.В. Примуш. – К. : "Професіонал", 2004. – 592 с.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради Української РСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
5. Проект трудового кодексу України №2902 від 22.04.2013 р. (доопрацьований проект від 27.08.2013 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины / А.Т. Барабаш ; редкол. : Кривоченко Л.Н., Процевский А.И., Пушкин А.А., Страхов Н.Н., Таций В.Я. (отв. ред.), Якуба О.М. – К. : Вища шк., 1977. – 44 с.
7. Обозов Н.Н. Психология межличностных отношений / Н.Н. Обозов. – К. : Лыбидь, 1990. – 192 с.
8. Доцевич Т.І. Психологія керівного впливу та дисципліни праці в організації : навч.-метод. посібник / Т.І. Доцевич. – Донецьк, 2011. – 20 с.
9. Курилов В.И. Личность в системе управления трудом (правовой аспект) : дисс. в виде науч. докл. д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Курилов В.И. – С.-Пб., 1998. – 90 с.