

Keywords: right to pharmaceutical software, subsidized provision, rare (orphan) diseases, public pharmacies.

УДК 349.22:159.99

О.В. Валецька,
*к.ю.н., доцент кафедри цивільного та
кримінального права і процесу
Чорноморського державного
університету імені Петра Могили*

ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Поняття “праця” та “діяльність” є базовими у психології та в одній із провідних галузей права – трудовому праві. Психологічною аксіомою є твердження, що психіка і формується, і проявляється в діяльності. Метою статті є аналіз основних психологічних складових трудової діяльності, а саме діяльності, яка регулюється трудовим правом, тобто та, що виникає при укладенні трудового договору.

Ключові слова: діяльність, мотив, мета, воля, стимул.

Поняття “праця” та “діяльність” є базовими і у психології, та в одній із провідних галузей права – трудовому праві. С. Рубінштейн зазначав, що будь-яка свідома людська дія виходить із мотиву, з спонукального переживання чогось значущого, що розкриває сенс даної дії індивіда, тобто її внутрішній психологічний зміст [1, с.97]. Під діяльністю психологи розуміють внутрішню (психічну) та зовнішню (фізичну) активність людини, яка регулюється усвідомленою дією [2, с.140]. Діяльність включає дії та операції як складові елементи, які співвідносяться з потребами, мотивами та цілями. Загальними видами трудової діяльності є: гра, навчання та праця. Предметом нашого дослідження буде не трудова діяльність взагалі, а діяльність, що регулюється трудовим правом, тобто та, яка виникає при укладенні трудового договору. Метою статті є аналіз основних психологічних складових трудової діяльності, а саме діяльності, яка регулюється нормами трудового права, тобто та, що виникає при укладенні трудового договору: мотивів, стимулів, потреб, вольових зусиль. Аналіз психологічних засад діяльності проводили видатні вчені-психологи: С. Рубінштейн, А. Маслоу, О. Леонтьєв, А. Петровський, В. Войтко, Г. Костюк. Значний вклад у дослідження цієї проблеми зробили і юристи: Б. Миронов, В. Андрєєв, М. Дей та інші. Однак не зважаючи на проведені дослідження, тема не втратила своєї актуальності, оскільки подальше реформування трудового законодавства вимагає глибокого та всебічного наукового аналізу: правового, економічного, психологічного та соціологічного.

Право на працю – природне невід’ємне право, в основі якого лежить необхідність підтримання життя і саморозвитку, при цьому природний характер трудових прав трансформується в позитивний з прийняттям певної правової норми [3, с.67, 70]. Трудове право – молода галузь права, що виникла на теренах Російської імперії лише в кінці XIX - початку XX століття з прийняттям перших фабричних законів, що мали на меті хоч мінімально захистити працівників від свавілля роботодавців за допомогою певних державних імперативних методів. До цього періоду відносини найму регулювалися за допомогою норм цивільного права, укладення договорів найму, які по суті мали зовсім іншу правову природу.

Вступаючи в ці відносини, працівники прагнули задовольнити певні потреби, ставили цілі і їх діями керували певні мотиви. Цікаві дані наводить професор Б. Миронов у своїй роботі “Отношения к труду в дореволюционной России” (мовою оригінала), досліджуючи трудову етику, яка визначила місце праці в системі цінностей людини. Вивчаючи трудову етику селян, Б. Миронов, спираючись на дані Комісії для дослідження стану сільського господарства та сільської продуктивності Росії, заснованої 26 травня 1872 року і на матеріали Особливої наради про потреби сільськогосподарської промисловості, заснованої 22 січня 1902 року, робить узагальнюючі висновки про мотивацію праці селян: “Гроші для селянина – не накопичена праця, що служить основою для подальшої праці, а лише засіб для задоволення безпосередньої потреби” [4, с.102]. Якби у 1913 році православні селяни мали святково-недільних днів стільки, скільки фермери США (68 замість 140), це дало б додаткові близько 4, 1 млрд. людино-днів на рік і збільшило баланс робочого часу на 20 % [4, с.100]. Село давало робітників не тільки для сільського господарства, але і для промисловості. Трудова етика робітників була традиційною і багато в чому повторювала трудову етику селян. Вони працювали з примусу голоду, мріяли про знищення відрядної оплати, про найм виключно на платню, про скорочення робочого часу і збільшення числа свят [4, с.105]. Але вже на початку XX століття сформувався прошарок робітників, що відрізнялися сучасним ставленням до праці, схильних адаптуватися до правил життя, що диктувалися капіталізм. Представники робочої аристократії ставали заможними людьми, нагороджувалися імператором за поданням підприємців медаллю “За старанність”. Наприкінці XIX - на початку XX століття російський робітник по рівню реальної зарплати поступався англійському в 1, 8 рази, німецькому - в 1, 2 рази, американському у 3 рази. “Добробут населення затримувало те, що російський працівник аж до 1917 року жив за принципами традиційної трудової моралі, не перетворював працьовитість, гроші і час у цінності, які слід поважати” [4, с.106].

Мотивом називають спонукальну причину дій і вчинків, а підставою мотиваційної діяльності є різноманітні потреби. О. Леонтєв писав, що питання про сенс є питанням про мотив [1, с.97]. А. Маслоу запропонував ієрархію потреб, починаючи з первинних (природних) – фізіологічних (голод, спрага) до потреби в самоактуалізації, тобто прагнення до реалізації

своїх здібностей, розвитку власної особистості. Особливістю трудової діяльності є те, що саме в трудових відносинах особистість може задовольнити всі ці потреби. Чим вище рівень розвитку особистості, тим більш високий рівень в піраміді потреб вона прагне задовольнити, тим більш змістовною і віддаленою метою керується особистість в своїй діяльності, а це означає, що більш свідомою буде її діяльність. Сучасні психологи поділяють потреби на вроджені і соціогенні. Саме до останніх належать потреби, які можуть бути задоволені за допомогою трудової діяльності (потреба до продуктивної суспільно-цінної діяльності, у праці, потреба в придбанні певного статусу) [5, с.106]. Однак недалеко минуло (розвал економіки в 90-ті роки, не виплата заробітної плати, тотальне безробіття) ще раз нагадало про те, що без задоволення базових або вроджених потреб піднятися на вищу сходинку неможливо. Прагнення до задоволення вищих потреб взято до уваги роботодавцями, які залучають висококласних фахівців не тільки розміром заробітної плати, але й можливістю кар'єрного зростання, отримання освіти, розвитком усіх здібностей працівників, включаючи навіть ті, які безпосередньо не пов'язані з функціональними обов'язками. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонуки до дії, завдяки яким вони задовольняються. Людські потреби історично обумовлені, визначаються певним історичним типом суспільних відносин, соціальним середовищем, системою виховання і самовиховання [3, с.68]. Мотиви залежать від незліченної кількості внутрішніх і зовнішніх факторів. Одна і та ж трудова діяльність може бути породжена різними мотивами одночасно – бажанням мати владу над підлеглими, грошовим мотивом, страхом самотності, страхом “домашнього рабства” тощо. Складні види діяльності, у тому числі трудова діяльність, відповідають не одному, а кільком одночасно чинним і взаємодіючим мотивам, які в сукупності і створюють систему мотивації людини (працівника). Професор Г. С. Костюк відносить до мотивації не тільки потреби, а й почуття, інтереси, переконання та інші спонукання людини до діяльності, зумовлені вимогами життя [6, с.424]. З поняттям “мотивація” тісно пов'язане поняття “мета”, особливістю взаємозв'язку яких є те, що мотив виступає як причина постановки мети. Без постановки мети свідомої діяльність неможлива. Об'єкт, який може задовольнити дану потребу, виступає у свідомості людини як мета [2, с.112]. Мотив діяльності пов'язаний з питанням – заради чого я це роблю, а мета – чого я досягну в результаті? Мотив і мета трудової діяльності поняття не тотожні, хоча іноді вони можуть і збігатися, якщо певний мотив спонукає частково дію (наприклад, оволодіння в процесі трудової діяльності певною комп'ютерною програмою). Однак у більшості випадків одні і ті ж мотиви можуть супроводжувати досягнення різних цілей і, навпаки.

Психологи відзначають, що відмінною рисою діяльності є те, що породжуючись потребою як джерелом активності, вона направляється усвідомленою метою як регулятором активності [2, с.140]. А. В. Петровський вказує, що безпосередньо потребою людини, що лежить в основі мотиву трудової діяльності може бути потреба в їжі, але працівник управляє версе-

татом не тому, що задовольняє свій голод, а тому що це дозволяє йому виготовити певну деталь [2, с. 140]. Тобто зміст його діяльності визначається не потребою, а метою.

До складових діяльності психологи відносять і вольові зусилля. У трудовій діяльності саме воля має велике значення, оскільки досягнення цілей трудової діяльності не завжди супроводжується приємними переживаннями. До неприємних переживань можна віднести і обов'язок дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, і особливі умови праці (режим змінної роботи, відрядження, можливість переміщень, відкличання з відпустки, залучення до роботи у вихідні дні і навіть особливий психологічний клімат у колективі). Крім того, воля як елемент будь-якого вчинку має юридичне значення і при укладенні трудового договору. Вольове рішення працівника і роботодавця призводить до виникнення трудових відносин. Воля характеризується емоційним та інтелектуальним компонентом, і, що дуже важливо, свідомим ставленням до подій. Кожна підстава виникнення трудових відносин має відображати як інтереси працівників, так і інтереси роботодавців, визначаючи напрям і зміст майбутньої трудової діяльності у свідомості сторін, передбачаючи результат, на який вони були направлені [7, с. 96]. Зміни в соціально-економічній сфері поставили під сумнів існуюче довгий час твердження радянських психологів про те, що спонукальним мотивом укладення трудового договору є сам процес праці.

Професор А. В. Петровський у підручнику “Загальна психологія” писав, що в радянському суспільстві праця стане найвищою людською потребою, перетворившись на джерело радості, насолоди, здорового та всебічного розвитку людини [2, с. 98]. Сучасні вчені-юристи підкреслюють, що при прийнятті на роботу працівник зацікавлений отримати винагороду та реалізувати свої потреби матеріальні і духовні, він не думає про організацію товариської праці, врегулювання спільної діяльності працівників і службовців тощо [7, с. 96]. Але і з цим твердженням не можна погодитися. Дійсно, сам процес праці є об'єктом трудових відносин, на відміну від цивільних відносин, наприклад підряду, надання послуг. Однак в сучасній Україні заробітна плата хоч і залишилася основним джерелом доходів, але, на відміну від радянського періоду, вже не є єдиним джерелом. І вже зараз ми можемо спостерігати народження певної групи працівників, для яких робота і є основною метою, хоча серед мотивів може бути і прагнення знайти духовних соратників, і можливість розширити коло спілкування. Наприклад, згідно з опитуванням професійних переваг Д. Холланда для дослідницького типу особистості типовим хобі є сама робота. Їх професійний вибір зазвичай стосується математичних і природничо-наукових дисциплін (вчені, аналітики, програмісти) [8, с. 446]. Повернення до поглядів про особливу потребу в праці і, як висновок, про підвищення зацікавленості працівників у зростанні продуктивності та ефективності праці, поліпшення якості продукції та послуг, можна спостерігати в роботах окремих юристів. В. Андрєєв стверджує, що зацікавленість у результатах діяльності

заводу, фірми, організації є основою дієвості мотивів і стимулів до праці [3, с. 69].

Взаємні інтереси і потреби сторін проявляються вже на момент укладення трудового договору. Люди, проявляючи свою волю відносно один одного, керуються нормами трудового права [7, с. 97]. Класичною моделлю поєднання взаємних потреб та цілей є наступна: працівник прагне отримати високооплачувану цікаву роботу зі зручним графіком праці, а роботодавець бажає отримати висококваліфікованого дисциплінованого працівника, який стабільно працюватиме на підприємстві, і, по можливості, за невелику заробітну плату. Тепер перейдемо до самого актуального питання в сучасному суспільстві і одній з обов'язкових умов трудового договору – заробітній платі як основного мотиву трудової діяльності. Дослідження, проведені на підприємствах України, показують, що головним пріоритетом у мотивації є оплата праці, а саме висока заробітна плата [9, с. 385]. Відповідно до Закону України “Про оплату праці” заробітна плата повинна виконувати стимулюючу і відтворювальну функцію. Вперше звернули увагу на невідповідність формулювання преамбули Закону психологічної характеристики понять “мотив” і “стимул” економісти, які досліджували заробітну плату як економічну категорію. Термін “стимул” означає спонукання до дії, які виникають внаслідок зовнішніх факторів (матеріальних і моральних), які мають цільову спрямованість. На відміну від мотиву, в основі якого може бути і стимул (винагорода, підвищення по службі, похвала начальства), так і особисті причини (відповідальність, страх), стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею [10, с. 17]. А. Колот стверджує, і ми згодні з ним, що поняття “мотивація” і “стимулювання” співвідносяться як загальне і часткове [10, с. 17]. Мотивація – це система мотивів, яка визначає конкретні форми діяльності або поведінки людини [1, с. 97]. Стимулювання – це процес використання конкретних стимулів у діяльності, це один із способів, за допомогою якого може реалізуватися мотивація трудової діяльності [10, с. 17]. Юристи, досліджуючи особливості правового регулювання способів стимулювання праці, також відокремлюють поняття “стимулювання” від “заохочення”, які співвідносяться як ціле і часткове. Правове заохочення – особливий спосіб позитивного соціально-правового впливу на поведінку людей з метою породження і підтримки соціально-значущої активності, в результаті застосування якої винагороджується заслужене поведінка суб'єкта і реалізується взаємний інтерес особи, суспільства і держави [11, с. 3]. Стимулювання у трудових відносинах може бути матеріальним і моральним. Роботодавець може використовувати в якості стимулів будь-які фактори впливу, які відповідають мотивам діяльності: матеріальна винагорода, гнучка форма організації праці, преміювання, а дієвість мотиваційного процесу в трудових відносинах буде визначатися ступенем задоволення особистих цілей працівника і роботодавця [11, с. 16]. М. Дей пропонує три основні напрями розвитку методів стимулювання: чітка постановка виробничої мети; зміна трудової поведінки працівника за допо-

могою позитивних або усунення негативних аспектів праці; удосконалення змістовності праці, скорочення ручної роботи, підвищення безпеки [11, с. 17]. Досліджуючи правову природу відмінності між трудовими правами і обов'язками, В. Андреев в основі відмінності вбачає стимул реалізації прав і обов'язків. Стимулом для реалізації суб'єктивного права є певний інтерес, який формується на основі життєвих обставин, а в основі обов'язку лежить інше правове джерело стимулювання – можливість застосування примусу, тому В. Андреев робить висновок, що право на працю, природне по суті, не може одночасно виступати і обов'язком [3, с. 68]. Ми згодні з висновками вченого, але хотіли б внести термінологічні уточнення. Виходячи з психологічної характеристики, інтерес – емоційно забарвлене ставлення до навколишнього, спрямованість на певний об'єкт чи діяльність, викликане позитивним, зацікавленим ставленням до чогось або когось, а в основі діяльності первинними є потреби, про які ми писали вище [1, с. 73]. Крім того, побоювання застосування примусових заходів можна охарактеризувати не як стимул, а як мотив певної діяльності. Завершуючи дослідження мотивації трудової діяльності, наведемо приклад власного досвіду проведення соціологічного опитування студентів щодо ранжування цінностей праці за їх значущістю для респондентів, в якому була використана шкала мотивацій Є. Катувського [12, с. 15]. Із 14 цінностей необхідно вибрати найбільш значущі. Результати опитування різнилися в залежності від віка та досвіду респондентів. Студенти заочної форми навчання, де переважають більш досвідчені та старші за віком в 87 % показали, що єдина абсолютна цінність праці – це цікава робота (ці дані загалом збігаються з результатами, які наводить Є. Катувський), а студенти денної форми навчання єдиною абсолютною цінністю обрали добрий заробіток (80 %), самостійність (5 %), і зовсім мала група студентів обрала саме цікаву роботу (3 %). Можливо припустити, що нове покоління потенційних працівників та роботодавців саме у заробітній платі вбачають і можливість самоактуалізації, і професійний рівень, і критерії цікавої роботи.

Література:

1. Психологічний словник / [за ред. В.І. Войтко] – К.: Вища школа, 1982. – 216 с.
2. Общая психология: [учебное пособие]; Под ред. А.В. Петровского. – М.: Просвещение, 1970. – 440 с.
3. Андреев В. Природный характер трудовых прав работников / В. Андреев // Право України. – 2007. – № 4 – С. 67-70.
4. Миронов Б.Н. Отношение к труду в дореволюционной России / Б.Н. Миронов // Социологическое исследование (историческая социология). – 2001. – № 10 - С. 100-110.
5. Климов Е. А. Основы психологии : [учебник] / Е.А. Климов– М.: ЮНИТИ, 1997. – 206 с.
6. Психология: [підручник]; За ред. Г.С. Костюка. – К.: Радянська школа, 1968. – 424 с.

7. Єрмоєнко В. Вольовий характер підстав виникнення трудових правовідносин / В. Єрмоєнко // Право України. – 1998. – № 11. – С. 96-98.
8. Романова Е.С. 99 популярных профессий. / Е.С. Романова – СПб.: Питер, 2003. – 453 с.
9. Болотина Н.Б. Трудове право України: [підручник] – Н.Б. Болотина / 3-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2009. – 860 с.
10. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 16-18.
11. Дей М.О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / М.О. Дей – Харків, 2005. – С. 19.
12. Катульский Е. Мотивация на рынке труда / Е. Катульский // Вопросы экономики. – 1997. – № 2. – С. 17-20.

Валецкая О.В. Психологический аспект трудовой деятельности. - Статья.

Понятие “труд” и “деятельность” являются базовыми в психологии и в одной из ведущих отраслей права – трудовом праве. Психологической аксиомой является утверждение, что психика и проявляется, и формируется в деятельности. Целью статьи есть анализ основных психологических составляющих трудовой деятельности, а именно деятельности, которая регулируется трудовым правом, то есть та, которая возникает при заключении трудового договора.

Ключевые слова: деятельность, мотив, цель, воля, стимул.

Valetska O.V. The psychological aspect of labor activity. – Article.

The terms “labor” and “activity” are the basic terms in Psychology and one of the main branch of law – Labor Law. There is a psychological axiom, that psyche is shown and formed in activity. The goal of this article is to analyze the main components of labor activity. This activity is regulated by Labor Law and appears in making of labor contract.

Keywords: activity, motive, goal, will, stimulus.