

наголошувалося на єдності освіти і науки, законодавчо визнавалось їх значення для розвитку потенціалу країни.

Освіта – це стратегічний пріоритет державної політики, її роль у прогресивному розвитку країни колосальна. Досвід розвинутих країн показує, що за рівних умов продуктивність праці, прибутки збільшуються зі збільшенням затрат на загальну і спеціальну освіту. Для цього необхідно підняти престижність університетської освіти, терміново реанімувати за участю підприємницьких кіл професійно-технічну школу, вивести на новий рівень підготовку кадрів у технікумах і коледжах, а аспірантуру зробити осередком розвитку науки та інновацій. Новаторство ж у найширших масштабах і на різних рівнях виробництва дозволить запроваджувати різноманітні новації, розвивати НТП у рамках усього народного господарства України.

Висновки. Отже, можна побачити, що саме правильне визначення пріоритетів розвитку суспільства, країни і держави на рівні ідеології дозволить правильно обрати шлях правового регулювання суспільних відносин у процесі їх реформування та вдосконалення.

УДК 349.2

Вахонєва Тетяна Миколаївна,
*доктор юридичних наук, доцент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

ПОНЯТТЯ, ЗМІСТ ТА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ ПРАЦІВНИКА ЯК КАТЕГОРІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

Стаття присвячена дослідженню поняття та змісту професійної культури найманих працівників. З'ясовані основні складові професійної культури працівника, визначена сутність професійної культури поведінки працівника, її вплив на продуктивність праці та можливі юридичні засоби забезпечення.

Ключові слова: *культура поведінки, професійна культура працівника, моральні якості працівника, службовий етикет працівника, правила етичної поведінки працівника.*

Вахонєва Т.Н. Понятие, содержание и формирование профессиональной культуры работника как категории трудового права

Статья посвящена исследованию понятия и содержания профессиональной культуры наемных работников. Определены основные составляющие профессиональной культуры работника, уяснена сущность профессиональной культуры поведения работника, ее влияние на продуктивность труда и возможные юридические средства обеспечения.

Ключевые слова: культура поведения, профессиональная культура работника, моральные качества работника, служебный этикет работника, правила этического поведения работника.

Vakhoniya T. The concept, content and formation of the professional culture of an employee as a category of labor law

The article is devoted to the study of the concept and content of the professional culture of the employee. The main components of the professional culture of the employee are determined, the essence of the professional culture of the employee's behavior and its impact on labor productivity and possible legal means of support is clarified.

Key words: culture of behavior, professional culture of the employee, moral qualities of the employee, official etiquette of the employee, rules of ethical behavior of the employee.

Постановка проблеми. Процедура укладення трудового договору передбачає визначення трудової функції працівника, режиму робочого часу, норм виробітку, оплати праці, взаємних трудових прав та обов'язків сторін трудового договору, які певним чином обумовлюються професією працівника, займаною посадою, виконуваною роботою, особистою майстерністю тощо. Однією з вагомих складових професійного та плідного виконання трудових обов'язків працівником будь-якої професії є **професійна культура працівника**, формування якої розпочинається на підґрунті загальної **культури поведінки людини** та залежить не тільки від професійних якостей людини як спеціаліста у певній галузі знань та умінь, а насамперед від моральних якостей людини як особистості, від її духовного багатства, внутрішньої філософії поведінки тощо. Культура поведінки проявляється у різноманітних формах повсякденної поведінки людини, в яких знаходять зовнішнє виявлення моральні, етичні та естетичні норми поведінки. Культура поведінки кожної окремої людини формується в умовах загальної культури суспільства. Таким чином, визначення сутності професійної культури найманого працівника повинно здійснюватися в умовах дослідження такої складної та багатокомпонентної категорії, як культура суспільства, що включає до свого складу також культуру праці.

Метою статті є дослідження професійної культури працівника як соціального феномену та юридичної категорії, що є багатокомпонентним і складним явищем, яке впливає на продуктивність праці, розвиток нових технологій та сприяє гармонійному співіснуванню членів суспільства.

Зацікавленість питаннями професійної культури найманого працівника має відносно давню історію. Класичними у зазначеній сфері дослідження вважаються праці представників англійської класичної економічної теорії, французького утопічного соціалізму, німецької класичної філософії та праці, присвячені теорії культури. Найбільш відомими представниками зазначених шкіл були: І. Кант, Г. Гегель, М. Вебер, О. Шпенглер та багато інших відомих філософів, соціологів, культурологів. І. Кант, досліджуючи культуру як

соціальне явище, поділяв її на «культуру виховання» та «культуру вмінь»; Г. Гегель, досліджуючи культуру як духовне явище, розглядав освіту як специфічний варіант трактування культури; М. Вебер, розмірковуючи відносно цінності та значущості культури як соціального феномену, вказував, що вона є мірилом знань, умінь, подій, історичних фактів тощо. Культура у сучасному розумінні розглядається через призму двох традиційних аспектів: 1) як активна творча діяльність людини; 2) як складова науково-технічного та суспільного прогресу. Таким чином, культура завжди пов'язується з трудовою та виробничою діяльністю людини, вона виступає її рушійною силою та умовою її ефективності. Як відзначають дослідники професійної культури, найманій працівник повинен бути не тільки гарним професіоналом, але й бути особистістю, що створює навколо себе культуру. Він зобов'язаний передбачати соціальні наслідки своєї діяльності, вміння будувати відносини з людьми, а головне вміння жити в громадянському суспільстві. Мова йде про те, що діяльність людини повинна бути узгоджена з його моральною, світоглядною культурою [1, с. 16].

Якщо моральні норми визначають зміст вчинків, мотиви поведінки, то культура поведінки розкриває, як саме здійснюються у поведінці вимоги моральності. У широкому плані цього поняття культура поведінки об'єднує всі сфери зовнішньої і внутрішньої культури людини: етикет, правила поведінки з людьми і поведінки у громадських місцях; культуру побуту, що включає характер особистих потреб та інтересів, відносини людей в колективі та поза роботою, організацію особистого часу, гігієну, естетичні смаки у виборі предметів споживання (вміння одягатися зі смаком, прикрашати житло), естетику властивої людині міміки і пантоміми, вираз обличчя і рухів тіла (грація). Окремо виділяють культуру мови, вміння грамотно, ясно й красиво висловлювати думки, не вживаючи вульгарних виразів, і т. ін. Людина при цьому, з одного боку, виступає як творець культури, а з іншого – як об'єкт її впливу.

Традиційно у науці відзначається, що професійна культура найманого працівника засновується: 1) на наявному у людини рівні загальної освіти; 2) на професіоналізмі, з точки зору оволодіння професією та необхідними спеціальними навичками; 3) на особистих якостях людини, що визначають її як особистість. Так, наприклад, відомий дослідник соціології праці З.І. Файнбург поділяв професійну культуру на професійно-моральну (особисті якості людини, які мають значення у професійному житті) та професійно-кваліфікаційну (характер професійних навичок, рівень професійної підготовки, тип та рівень освіти, форми трудової поведінки тощо) [2, с. 84]. Таким чином, поведінка будь-якого найманого працівника у трудовому колективі повинна регулюватися низкою соціальних норм: юридичних, технічних, технологічних, етичних, корпоративних та інших. Роботодавець корегує поведінку найманих працівників і відповідно здійснює формування та удосконалення професійної культури найманих працівників. Таким чином, як відзначає А.В. Анохін, в організації об'єктивно існує система відносин з формування (виховання) трудового

колективу та окремого працівника. Вона опосередковується соціальними нормами, в яких закріплені правила належної поведінки в процесі праці (правові, етичні, корпоративні та інші) і засоби, умови, методи і конкретні методики формування добросовісного виконавця, що має високу професійну культуру [1, с. 30].

Професійну культуру працівника можна визначити як сукупність спеціальних професійно-кваліфікаційних характеристик людини та загальних і спеціальних моральних якостей людини, що необхідні для виконання найманим працівником своєї трудової функції, реалізації своїх здібностей, гармонічної взаємодії з трудовим колективом та зовнішнім світом.

Спеціальні професійно-кваліфікаційні характеристики людини визначаються наявністю спеціальних знань та умінь у певній сфері суспільної діяльності, що передбачає оволодіння особою певною професією, наявність кваліфікації, здатність виконувати кваліфіковану роботу за тією чи іншою спеціальністю тощо. Професійність працівника як складова професійної культури передбачає не тільки наявність документів, які підтверджують професійну освіту та кваліфікацію працівника, а саме реальну здатність людини виконувати обумовлені трудовим договором обов'язки. Так, професійна культура працівника засновується на суб'єктивних особливостях індивідуального виконавця в межах трудового колективу, на накопиченому та засвоєному ним особистому досвіді в процесі навчання та виконання подібної роботи у певній сфері діяльності.

Професійність значною мірою обумовлюється науково-технічним прогресом та технічними і технологічними змінами, що відбуваються у світі, оскільки робота працівника засновується на технології виробництва. Дотримання технології виробництва певної продукції забезпечує успіх всього виробництва та отримання бажаного результату (продукту). Технологічні відносини, на думку багатьох дослідників соціології праці, опосередковуються соціальними нормами. Особливе місце серед них займають правові норми, які містять нормативи технологічних процесів для виготовлення певної продукції (надання послуг) тощо.

Технічні та технологічні норми, що забезпечують процес виробництва, слід відрізнити від техніко-юридичних норм, які спрямовані на добір та розстановку кадрів, організацію трудового процесу, визначення трудових обов'язків працівників тощо. Процес виробництва (виготовлення) певної продукції відбувається, наприклад, за законами природи та в межах технічних закономірностей (хімічних, фізичних, біологічних та інших законів), однак його організація здійснюється за допомогою техніко-юридичних норм за участю працівників та роботодавця (керівника). Таким чином, поєднання технічного, технологічного та техніко-юридичного регламентування виробничого процесу, дає можливість створити продукт та, з одного боку, визначає професійну культуру працівника (роботодавця), з іншого боку – забезпечується професійною культурою працівника (роботодавця). Професійно-кваліфікаційний аспект професійної культури працівника є багатокомпонентним, об'єктивно

обумовленим (суспільством, технологіями, економікою, освітніми стандартами та іншими показниками формуються вимоги до професійних якостей та характеристик працівника) та в той же час індивідуалізованим (стосується реальних особистих професійних якостей конкретного найманого працівника).

Моральні якості людини як складова професійної культури працівника визначаються як особистісні якості працівника як людини та особистості, як члена суспільства, як громадянина. Залежать від етичного, естетичного, ментального, релігійного та інших впливів на виховання людини, що в цілому складають культуру поведінки людини у суспільстві та відповідно культуру поведінки найманого працівника в трудовому колективі та при виконанні трудових обов'язків.

Загальна культура поведінки передбачає такі якості, як ввічливість, скромність, простота, тактовність тощо. У сучасному етикеті всіх країн світу це загальноприйняті норми поведінки. Разом з тим ці норми можуть по-різному виявлятися у поведінці людей, що свідчить про різний стиль поведінки. **Стиль поведінки** – це сукупність норм, правил поведінки, які притаманні цьому індивіду залежно від його моральних, естетичних, політичних, професійних поглядів, інтересів, настанов, його життєвих позицій. На стиль поведінки людини впливають і матеріальні умови її життя, тому в ньому розкривається соціальна сутність людини. Стиль поведінки виражається протягом усього життя і виявляється у спілкуванні, мові, вчинках людини. Він дозволяє зробити висновок про інтелектуальний, моральний, естетичний розвиток людини, про її соціальну і професійну належність.

Професійна культура поведінки передбачає наявність таких якостей людини, які сприяють гармонійній взаємодії найманого працівника із навколишнім середовищем при виконанні трудових обов'язків. Це ті особистісні якості людини (працівника), які безпосередньо проявляються при контактуванні з іншими членами трудового колективу та особами, контактування з якими є частиною трудової функції працівника. Професійна культура поведінки найманого працівника може забезпечуватися як правовими нормами (загальними та (або) локальними, так і соціальними (звичаї, традиції, службовий етикет тощо). Так, соціологами та психологами відзначається, що важливим показником стану людини на роботі є її душевний комфорт, у створенні якого помітне місце відіграє культура службових відносин, оскільки кожен працівник значну частину свого життя перебуває на роботі в оточенні людей, які пов'язані з ним спільною справою та інтересами. Тому значну роль тут повинні становити норми службового етикету, покликаних регламентувати відносини між людьми, об'єднаними спільною діяльністю.

Якщо етикет містить правила спілкування усіх людей і у всіляких ситуаціях, то правила службового етикету діють у дещо вужчій галузі – вони визначають порядок поведінки працівників при виконанні ними професійних обов'язків. Службовий етикет диктує той стиль спілкування, ті норми ввічливості, які сприяють створенню у колективі здорової морально-психологічної атмосфери.

Окремо слід наголосити на тому, що складовою професійної культури будь-якого працівника є правова, політична та інші подібні види культур. Політична культура працівника передбачає повагу до держави, до нації, до влади; недопущення зайвої та безпідставної критики. Якщо основою професійної діяльності працівника є право, то правова культура є його професійно-кваліфікаційною якістю, але у широкому розумінні правова культура для кожної людини та кожного працівника, є внутрішнім ставленням до права, повага до законів та їх знання. Правова культура найманого працівника передбачає знання ним та внутрішнє сприйняття вимог роботодавця, локальних нормативних актів, які визначають порядок використання працівником знарядь, предмета і отримання певного результату праці, тобто не тільки рівень, але і процес застосування своїх знань, умінь, практичних навичок в межах реалізації трудової функції. Як відзначає А.В. Анохін, саме тому правова культура є важливою умовою формування і удосконалення працівником своєї професійної культури. У цьому полягають їхні єдність та контактний вплив на працівника [1, с. 73].

Здійснюючи оцінку основних складових професійної культури працівника, може скластися враження, що вона є лише певним обмеженням у свободі поведінки, свободі слова; нав'язує певні стандарти та правила поведінки, примушує, так би мовити, «грати певну роль». Це не правильний підхід до розуміння професійної культури та взагалі до будь-якого різновиду культури, оскільки професійна культура формується протягом всього життя і не тільки професійного, тобто починаючи від народження та усвідомлення своєї особистості та індивідуальності, протягом навчання у школі, навчання в інших закладах, у процесі спілкування з людьми, у процесі здобування освіти тощо. Професійна культура – це певний рівень самоусвідомлення своєї професійної та соціальної ролі у суспільстві та в державі, який не нав'язується особистості, а прищеплюється від народження і є результатом не тимчасових ідей або поглядів, а є еволюційно закріпленим та усталеним. Починаючи з дитинства, відбувається виховання батьками, здійснюється виховання та навчання у молодших та середніх освітніх закладах, а також вищих закладах освіти. У процесі такого навчання формується культура поведінки як кожної людини окремо, так і суспільства в цілому, що продовжується вже безпосередньо в межах трудових відносин при виконанні трудових обов'язків найманим працівником.

Питання загальної та професійної культури поведінки практично не розглядаються юридичною наукою як одна із важливих соціально-трудова категорій, що суттєво впливають на продуктивну організацію трудового процесу. Дослідження цього соціального феномену з точки зору юридичної науки розпочалося у кінці 80-років ще за радянських часів і тому практично не знайшло відображення у трудовому законодавстві. Так, Кодекс законів про працю України (1971 року) не визначає професійну культуру працівників як категорію, що має значення для ефективного регулювання трудових правовідносин. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658, на жаль, також не оперує цим поняттям.

Необхідність забезпечення, дотримання та підтримання професійної

культури найманих працівників в усіх сферах трудової діяльності незалежно від способу виробництва та форми власності на засоби виробництва повинна усвідомлюватися керівниками та працівниками і забезпечуватися різними соціальними (виховання, навчання, інструктування тощо) та правовими (стимулювання, покарання тощо) засобами.

Рівень професійної культури керівника (роботодавця) та керівників структурних підрозділів є визначальним, хоч і не основним, фактором формування професійної культури найманих працівників. Низький рівень культури поведінки та професійної культури керівника завжди призводить до відсутності або до дуже низького рівня професійної культури працівників. Культура поведінки як складова професійної культури працівника проявляється у ставленні: 1) керівника до найманих працівників; 2) працівника до керівництва; 3) працівників один до одного всередині трудового колективу; 4) працівників до клієнтів або осіб, з якими необхідно працювати у процесі виконання своїх трудових обов'язків. Соціальні відносини у межах трудового колективу за допомогою локальних правових норм можуть набути статусу юридичних відносин. Виникнення локальної правової норми може стати результатом одноособової правотворчості керівника в межах його компетенції (видання наказу, розпорядження) або бути результатом домовленості між керівником і працівником (внесення відповідної умови до трудового договору) чи домовленості між керівником та трудовим колективом (колективний договір).

Кожен вид професійної діяльності передбачає свої вимоги до професійної культури працівників, які будуть виконувати цю діяльність. Професійна діяльність у різних галузях передбачає дотримання норм професійної етики, професійної моралі, принципів виконання роботи тощо. Такі нормативи професійної культури поведінки розповсюджуються на працівників правоохоронних органів, медичних працівників, працівників, які виконують виховні функції, працівників сфери обслуговування тощо. В Україні приймаються нормативні акти, які визначають норми поведінки осіб, уповноважених на виконання тих чи інших професійних функцій, тобто визначають правила етичної поведінки, які є правовою основою для кодексів чи стандартів поведінки. Наприклад, прийняті «Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» [3], які детально визначають принципи та правила поведінки вказаних службовців; крім того, дотримання державними службовцями вимог цих «Загальних правил» враховується під час проведення щорічного оцінювання їх службової діяльності. Керівники державних органів, органів місцевого самоврядування чи їхніх структурних підрозділів у разі виявлення чи отримання повідомлення про порушення вказаних «Загальних правил» в межах своєї компетенції відповідно до законодавства зобов'язані вжити заходів щодо припинення виявленого порушення, усунення його наслідків та притягнення винних осіб до дисциплінарної відповідальності, а у випадках виявлення ознак кримінального або адміністративного правопорушення також поінформувати спеціально уповноважених суб'єктів у сфері протидії корупції. Як бачимо, з прийняттям на

законодавчому рівні таких правил та при встановленні відповідальності за їх невиконання, змінюється ставлення у державі та у найманих працівників до професійної культури, що, хоч і є жорсткими методами, але покращує ситуацію щодо рівня професійності державних службовців.

За відсутності законодавчого закріплення етичних правил, в установах розробляються та затверджуються так звані «Кодекси честі...» або «Правила службового етикету...», що покликані забезпечити професійне виконання працівниками трудових обов'язків та належний психологічний клімат у колективі та за його межами. Однак тлумачення та практика застосування норм трудового законодавства здебільшого не дозволяють застосовувати відчутні трудові санкції до працівників, які порушили правила, наприклад, «Кодексу честі...». Таким чином, в умовах щоденного хамства, грубої, асоціальної поведінки суб'єктів трудового права, відповідно за відсутності покарання як виховного та присікального заходу продовжується зниження загальної та професійної культури працівників.

Таким чином, **підсумовуючи вищевикладене**, вважаємо, що настав час впроваджувати термін «професійна культура працівника» у трудове законодавство відповідно на рівні Трудового кодексу закріпити норми з назвою «Професійна культура найманих працівників» та «Професійна культура роботодавця (керівника)». Зміст зазначених норм повинен базуватися на формулюванні основних моральних, етичних та професійних характеристик найманого працівника та роботодавця (керівника), порушення яких однозначно повинно призводити до притягнення працівника (роботодавця) до трудової та, можливо, іншої юридичної відповідальності. Наприклад, норма під назвою «Професійна культура працівника» може бути сформульована так:

«Наймані працівники зобов'язані виконувати свої трудові обов'язки професійно, компетентно та сумлінно, враховуючи загальноприйняті у суспільстві та державі норми моралі.

Основою взаємодії суб'єктів трудових правовідносин повинна бути ввічливість, тактовність, толерантність, чесність, доброзичливість та добропорядність.

На кожному підприємстві, установі та організації повинен бути розроблений, затверджений та доведений до відома працівників нормативний документ, який містить правила службового етикету та професійної культури поведінки працівника на цьому підприємстві, установі, організації або його структурному підрозділі.

За невиконання приписів, що містять правила службового етикету та професійної культури поведінки працівника, встановлюється дисциплінарна відповідальність.

Список використаних джерел :

1. Анохин А.В. Правовые вопросы формирования профессиональной культуры работника: Диссертация на соиск. ученой степени канд. юрид. наук (12.00.05). - Томск, 2000. – 197 с.

2. Файенбург З.И. Социология труда. - М., 1982. – 320 с.
3. Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування / Затверджені наказом Національного агентства України з питань державної служби від 05.08.2016 № 158.

УДК 349.24

Вишновецька Світлана Василівна,
доктор юридичних наук,
завідувач кафедри цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету

ОСНОВНІ ФАКТОРИ, ЩО СКЛАДАЮТЬ ЗАГРОЗУ БЕЗПЕЦІ ПРАЦІВНИКА ПІД ЧАС ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Стаття присвячена дослідженню основних факторів, що складають загрозу безпеці працівника під час трудової діяльності. Визначено різновиди безпеки та її зовнішні загрози. Зроблено висновок, що виробниче середовище повинне бути організоване так, щоб забезпечити не тільки фізичну безпеку працівника, а й психологічний комфорт його праці.

Ключові слова: безпека працівника, фізіологічна безпека, психологічний комфорт, професійні ризики, зовнішні загрози безпеці, гідна організація робочого часу.

Вишновецкая С. В. Основные факторы, представляющие угрозу безопасности работника во время трудовой деятельности

Статья посвящена исследованию основных факторов, представляющих угрозу безопасности работника во время трудовой деятельности. Определены разновидности безопасности и ее внешние угрозы. Сделан вывод, что производственная среда должна быть организована таким образом, чтобы обеспечить не только физическую безопасность работника, но и психологический комфорт его труда.

Ключевые слова: безопасность работника, физиологическая безопасность, психологический комфорт, профессиональные риски, внешние угрозы безопасности, достойная организация рабочего времени.

Vyshnovetska S. The main factors that threaten the safety of an employee during work

The article is devoted to the research of the main factors, which make a threat to the safety of an employee during work. Variants of security and its external threats are determined. It is concluded that the production environment should be organized in such a way as to ensure not only the physical safety of the worker, but also the psychological comfort of his work.