

УДК 349.2

О.О.Коваленко

**ПРАВОВІ ЗАСОБИ ФОРМУВАННЯ
ПРАВОМІРНОЇ ПОВЕДІНКИ
ПРАЦІВНИКА**

Анотація. У статті досліджуються правові засоби формування правомірної поведінки працівника на виробництві. Акцентується увага на тому, що усвідомлення і дотримання встановлених законодавством засобів формування правомірної поведінки працівника поєднує у собі інтереси обох сторін трудового договору, а отже, є одним з напрямів для утворення балансу інтересів працівників і роботодавців.

Ключові слова: засоби формування правомірної поведінки, працівник, роботодавець, трудова дисципліна, інтереси сторін трудового договору.

Аннотация. В статье исследуются правовые способы формирования правомерного поведения работника на производстве. Акцентируется внимание на том, что осознание и соблюдение установленных законодательством способов формирования правомерного

поведення работника объединяет в себе интересы обеих сторон трудового договора, а значит, является одним из направлений к созданию баланса интересов работников и работодателей.

Ключевые слова: способы формирования правомерного поведения, работник, работодатель, трудовая дисциплина, интересы сторон трудового договора.

Abstract. It is considered questions of methods of formation of employee's lawful acts on manufacture. Attention focuses on awareness and adherence of enacting by the law methods of formation of employee's lawful acts which merges the interests of the both sides of employment contract and becomes one of the ways of composing the interests balance between employees and employers.

Key words: the Methods of Formation of lawful acts, employee, employer, labor discipline, the interests of parties in the employment contract.

Використання правових засобів трудового права для забезпечення сприятливого психологічного клімату на виробництві – відносно новий напрям у правовому регулюванні трудової діяльності у країнах Заходу. На сучасному етапі він ще формується. У нормативно-правових актах з'являються норми, які відображають ріст культури суспільства, якісно новий характер сучасного найму. Не можна не погодитись з твердженням І.Я. Кисельова, що одним із наслідків такого зміщення акцентів на права людини є посилення уваги до інтересів, потреб, надій і сподівань кожного працівника не як до абстрактної суспільної фігури, соціального типу, представника певної професії, а як до особистості, яка наділена усім багатством соціально-психологічних характеристик: незалежністю, почуттям самоповаги і власної гідності [1, с.176].

На відміну від країн Заходу у пострадянських країнах цей напрям розвитку трудового права майже не отримав уваги ні на науковому, ні на нормативно-правовому рівні. У межах порівняльного дослідження правового регулювання відносин у сфері праці у різних країнах ці питання деяким чином розглядаються у працях російського вченого І.Я. Кисельова [1]. В Україні ці аспекти дисципліни праці не досліджуються. На мою думку, на практиці прогалини у цій сфері призводять до невтішних наслідків, неприпустимих у громадянському суспільстві: норми трудового права, у тому числі і на локальному рівні, зосереджуються не на формуванні правомірної поведінки працівника і, як наслідок, недопущенні з його боку дисциплінарного правопорушення, а лише констатують наявність останнього і вирішують ситуацію із наявного. Означене обумовлює необхідність проведення наукових розробок у вказаній сфері і, зокрема, окреслює мету даної статті: визначити засоби формування правомірної поведінки працівника на виробництві.

Сьогоднішній рівень розвитку суспільства дозволяє констатувати принципову зміну ролі працівника на виробництві. Він перестає бути лише виконавцем і стає головною ланкою у технологічному процесі. Це обумовлює потребу у працівникові творчому, який має не тільки певну освіту та кваліфікацію, а є всебічно розвиненим, активним і відповідальним. Як зазначає О. Душенькіна, основними шляхами формування працівника нового типу є: 1) різностороння освітня та професійна кадрова політика, яка ведеться на основі широкопрофільного навчання; нова техніка і технології

повинні з'являтися у навчальних аудиторіях раніше, ніж на підприємствах; 2) інтелектуалізація праці – проявляється в тому, що праця отримує розумний, аналітичний і творчий характер; 3) гуманізація праці – це «олюднення» виробництва, його підлаштування до запитів підприємства, що передбачає виконання наукових рекомендацій ергономіки, направлених на полегшення, оздоровлення і підвищення комфорту та умов праці; в результаті підвищується ефективність праці і її привабливість для людини; 4) демократизація виробництва – здійснюється через участь працівників в акціонерному капіталі виробництва, управлінні ним, розподілі прибутків [2].

Важливо відмітити, що, насамперед, потреба у такому працівникові виникає у роботодавця. І роботодавець це повинен усвідомлювати. При чому усвідомлювати не як прикру данину існуючому законодавству, а як запоруку успішного бізнесу. Адже такий працівник не просто виконує свою трудову функцію, він має творчий підхід до її виконання. В свою чергу це зумовлює виникнення нових ідей, втілення яких, до речі, є точкою перетину інтересів сторін трудових відносин: працівника – отримати вищу заробітну плату та (або) підвищення по роботі; роботодавця – отримати більший прибуток. Таким чином формування працівника так званого нового типу (за словами О. Душенькіної) є вирішальним фактором у досягненні мети підприємницької діяльності – отриманні прибутку.

Варто наголосити, що такий працівник, трудова діяльність якого спрямована на задоволення власних потреб у праці і яка протікає в умовах громадянського суспільства, має також, на мою думку, ще одну особливу якість – його свідомість програмує його дії у правомірному напрямі.

Велике значення у формуванні правомірної поведінки працівника мають норми права. Адже саме останні містять юридичні засоби впливу на свідомість та волю працівника, мета яких полягає у недопущенні порушення права, у попередженні скоєння правопорушення. Загальновідомим є вислів «Краще попередити – ніж лікувати». Він доречний і у трудових відносинах. Адже превенція, насамперед, не дозволяє перейти межу права. Вона утримує від неправомірної поведінки, а отже, дозволяє залишатися вільним законслухняним громадянином і насолоджуватися життям в різних його проявах, а не навпаки – зазнати негативних наслідків, тобто нести юридичну відповідальність.

Таким чином, дисципліна праці, насамперед, повинна ґрунтуватися на засобах попередження правопорушень – засобах, які формують правомірну поведінку працівника.

Сучасне законодавство про працю встановлює чималий перелік засобів формування правомірної поведінки працівника. Ці засоби знаходять свій прояв у якості взаємних обов'язків працівника та роботодавця. У цьому, до речі, втілюється баланс інтересів сторін трудового договору.

Так за ст. 141 КЗпП роботодавець зобов'язаний: правильно організувати працю працівників, створювати умови для росту продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватися законодавства про працю

і правил охорони праці, уважно ставитися до запитів працівників, поліпшувати умови їхньої праці та побуту.

У свою чергу, укладаючи трудовий договір, працівник бере на себе головний обов'язок – виконувати роботу з визначеної спеціальності з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку (ст. 21 КЗпП). А п. 11 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку дещо деталізує ці обов'язки: працювати чесно і сумлінно, дотримуватися дисципліни праці – основи порядку на виробництві, утримуватися від дій, що заважають іншим працівникам виконувати свої трудові обов'язки, підвищувати продуктивність праці, своєчасно та ретельно виконувати роботу за нарядами і завданнями, норми виробітку та нормовані виробничі завдання, домагатися перевиконання цих норм; підвищувати якість роботи та продукції, що випускається тощо.

Незважаючи на те, що перелічені обов'язки залишилися у сучасному трудовому законодавстві ще з часів Радянського Союзу, ставлення до їх виконання з тих часів майже не змінилося: на жаль, вони розглядаються як декларація, а не як конкретні обов'язки, що мають виконуватися сторонами трудового договору. Сучасний вектор розвитку української держави вимагає перегляду такого ставлення і реалізації визначених засобів на практиці як першочергових напрямів правового регулювання трудової дисципліни.

Література

1. Киселёв И.Я. Сравнительное трудовое право : учебник. – М. : ТК Велби, Проспект, 2005. – 360 с.
2. http://fictionbook.ru/author/elena_dushenkina/yekonomicheskaya_teoriya_konspekt_lectiy/