

УДК 316.334.22

Правові та моральні норми регламентації трудової поведінки

Дмитро Ядранський,

кандидат економічних наук,
докторант кафедри соціології та соціальної роботи
Класичного приватного університету (Запоріжжя).

У статті розглядається проблема переосмислення сучасних норм праці та визначається необхідність їх розширення. Обґрунтовується потреба запровадження в систему соціально-трудових відносин правових норм, які зменшуватимуть прояв негативних рис сучасної системи соціально-трудових взаємин. Пропонується більш чітко диференціювати регламентацію різних аспектів нормативно-трудової поведінки впливом моральних, правових чи інших видів норм.

Ключові слова: норма права, мораль, соціальна збалансованість, конфлікт, ефективність.

The article studies a rethink of modern norms of labour. The necessity of existent norms expansion is determined. The author substantiates necessity of legal norms introduction into the system of social-labour relations to diminish display of negative features of the modern system of social-labour relations. The author also offers to differentiate regulation of the aspects of normative labour conduct more precisely by the influence of moral, legal and other types of norms.

Keywords: legal norm, morality, social balance, conflict, efficiency.

Специфіка трудового процесу багатогранна. Особливої варіативності трудовий процес набуває в ході інформатизації суспільства, темпи якого стали доволі високими. Нормативізація трудової поведінки в умовах системних змін в організації самої праці потребує розширення сфери аналізу факторів, які визначають трудову поведінку.

З іншого боку, будучи доволі ґрунтовно дослідженою з точки зору впливу

норм та нормативів економіки, психології і психофізіології, безпосередня праця (трудовий процес) в сучасному українському суспільстві лишається практично недослідженою стосовно впливу на трудову поведінку культурних норм і норм праці. Здійснюючи соціологічне дослідження трудової сфери, принципово важливо розглянути механізми соціально-правового регулювання, оскільки саме ця складова соціальних норм як за радянських часів, так і нині не зазнала принципових змін.

Специфіка трудової поведінки індивіда виражається в особистісному характері праці, тривалості трудового зв'язку, колективності праці, а також поєднанням у межах трудових відносин індивідуально-договірних, колективного і державно-нормативного регулювання трудової поведінки. Таке розмаїття інструментарію обумовлює те, що трудові відносини регулюються цілою системою соціальних норм — як офіційних (правових), так і неправових. Внаслідок цього сфери застосування цих норм перетинаються, що не може не призводити до розбалансування ефективного механізму нормативного впливу. Дія культурних факторів теж не має чіткого спрямування, що може посилювати розбалансування нормативного впливу.

Результати дослідження

Важливість дослідження впливу норм культури та норм права на характер соціально-трудова поведінки обумовлюється тим, що Україна отримала у спадок від СРСР недбайливе ставлення людей до праці та її результатів. Це все більше проявляється в міру розвитку ринкових відносин, особливо під час подолання наслідків фінансової кризи).

У вітчизняній трудовій сфері практично не використовуються інструменти правового регулювання взаємин. На підтвердження цієї думки можна навести твердження І. Андреевої: „...для багатьох робітників заробітна платня є, по суті, звичним засобом соціального захисту, а присутність на робочому місці розглядається як реалізація своїх комунікаційних потреб” [1, с. 324]. Цю тезу можемо підтвердити результатами наших досліджень. Так, в ході опитування працівників промислових підприємств (вибірка — понад 1100 осіб) було отримано такі результати: 64 % респондентів вважають безперспективним судитися з керівництвом через неможливість довести будь що; 4 % респондентів не орієнтовані на звернення до суду, переважно через моральні причини; 23% з розумінням ставляться до звернення до суду на керівників своїх колег, але самі до суду звертатися не збираються; 9 % респондентів висловили готовність перенести трудовий спір у правову площину, однак при цьому 5 % спочатку використали б інші способи, а судовий розгляд використовували б лише тоді, коли інші засоби виявилися б недовірливими.

Інертність українського суспільства щодо перенесення процедури розв'язання трудових спорів у правову площину потребує соціологічного осмислення, адже настільки низька активність респондентів, на нашу думку, призводить до практичного знецінення офіційних норм.

Складні процеси в суспільстві визначають специфічний характер взаємодії у соціально-трудовій сфері. Внаслідок цього, як зазначає В. Гімпельсон, виникають своєрідні відносини між співробітниками (чи навіть у системі „керівник – підлеглий”), коли між ними встановлюються скоріше не партнерські, а общинні відносини [2, с.15]. На думку вченого, на сучасних підприємствах спостерігається заступництво одних працівників щодо інших. Побутує терпиме ставлення до тих, хто погано працює, що виражається фактично в безоплатній передачі їм частини зарплатні з боку більш успішних працівників (безперечно, за підтримки такої ситуації роботодавцями). Санкції, застосовані до інших, проєктуються на себе. У цьому проявляється зрівнялівська психологія, яка підтримується зневірою у свої сили, недостатньою відповідальністю за себе, браком навичок ринкової поведінки. В результаті керівництво з фактичного дозволу колективу рівномірно розподіляє труднощі кризової ситуації між усіма членами трудового колективу [2, с.15]. Ми погоджуємося з автором, але вважаємо, що на підставі зазначеного можна констатувати, що трудова мораль як українських, так і російських працівників zdeформована у бік позаекономічних (родинних) стосунків.

Використання за таких умов у соціально-трудовій сфері винятково моральних важелів впливу (які здебільш використовуються зараз) здається нам малоефективним, особливо в коротко- та середньотерміновій перспективі.

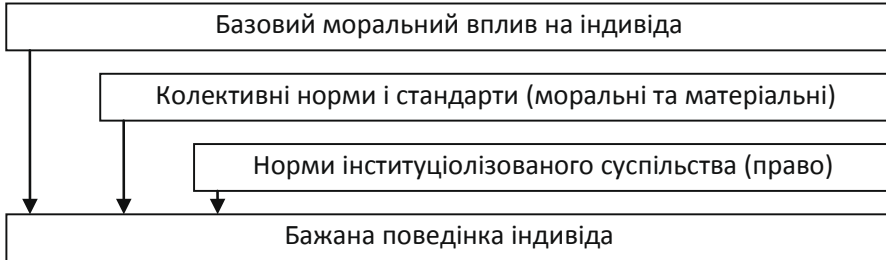
На думку К. Богуславської, в окремих випадках у сфері праці деякі норми моралі набувають юридичного значення, тобто реалізація відповідних правових норм потребує звернення до норм моралі (йдеться про норми професійної етики, про аморальні провини, за які можуть застосуватися заходи дисциплінарної відповідальності тощо) [3, с. 5]. У багатьох випадках моральні норми призупиняють (або нівелюють) вплив правових.

Як вважає Ф. Селіванов, особистості може бути властивий певний суб'єктивізм в оцінці поведінки, прийнятті рішень тощо [5]. Тоді виникає проблема механізму вироблення норми як такої. Якщо виходити з розуміння норми як середньої величини, що характеризує будь-яку сукупність випадкових явищ [4], то інтерес матиме підхід, запропонований Ю. Конгеймом: „Нормальний той тип, що у значному числі індивідуумів повторюється найчастіше. Кожне ж значне відхилення від цього типу називаємо ненормальністю” [5, с. 45]. В такому випадку індивіда необхідно стимулювати (стримувати) в рамках „середньої” поведінки. З цього випливає, що моральні фактори стимулювання (стримування) можуть трактуватися працівником як недоцільність прояву певної ініціативної поведінки. Однак саме ініціатива є одним з основних джерел поліпшення ефективності господарського механізму, що має назву „трудовий потенціал”. З іншого боку, підхід запропонований Ю. Конгеймом, поза трудовим процесом цілком справедливий, адже „середня” поведінка зазвичай визнається суспільством „нормальною”. В такому випадку, з

управлінської точки зору, існує об'єктивна потреба у створенні механізму специфічного впливу (коригування поведінкової моделі тільки в межах трудового процесу). Загальна схема такого впливу може мати структуру, наведену у схемі 1.

Схема 1

Нормативний вплив на індивіда в трудовому процесі



Однак за умов усереднення моральна норма не завжди стимулює моральність (не розвивається), а будь-яке відхилення від базового стану (навіть якщо воно спрямоване на поліпшення моральності) розглядається як аморальне. Проти моральної норми середнього рівня виступав А. Макаренко: „У нас моральні вимоги до людини повинні бути вищими за середній рівень людського вчинку. Мораль вимагає загального рівняння на найдосконалішу поведінку” [6, с. 38]. На нашу думку, таке твердження дискусійне, оскільки мораль не повинна бути показовою, адже не всі члени суспільства через рівень базових індивідуальних норм або цінностей здатні (і бажають) відповідати високим моральним стандартам.

У деяких джерелах, зокрема й у багатьох соціологічних словниках, норма розглядається в контексті встановлення граничних значень (максимального й мінімального). В такому випадку норма характеризуватиметься певною інтервальністю. До того ж інтервальність у принципі може існувати лише в системі норм права. Чимало дослідників наголошують на інваріативності моральних цінностей, однак ми вважаємо останнє твердження не доведеним, оскільки мораль, особливо в пліні часу, може піддавати певні норми переоцінці або ж їх актуалізувати.

На нашу думку, норми права є в більшій мірі інваріантними, ніж норми моральні. Адже вони мають набагато більшу формалізованість (суб'єктивність), а моральні норми в більшій мірі об'єктивні (квазіоб'єктивні).

Відтак норми права і норми моралі є принципово важливими нормами регламентації трудової поведінки. Оскільки норми права мають більшу формальність, то неправові регулятори в значній мірі дозволяють виявляти і враховувати індивідуальні особливості кожного працівника. Крім того, колективний характер трудових відносин, їх тривалість визначають

особливості самої праці людини. Для неї стають важливими не тільки умови праці (у вузькому розумінні), але й психологічна атмосфера, взаємини з колегами тощо, тобто все, що стосується категорії „якість трудового життя”. У цьому зв'язку етичні та моральні норми, звичаї і традиції багато в чому визначають взаємини між людьми в процесі праці.

Організаційний елемент трудового ставлення, який опосередковує несамотійний характер праці, теж багато в чому сприяє застосуванню неправових регуляторів у цій сфері. Без сумніву, роботодавець, що володіє організаційною, нормативною, дисциплінарною владою, повинен діяти в межах, встановлених правовими нормами. Однак відносини „керівник – підлеглий” досить складно формалізувати, відтак правовий аспект такої взаємодії, опосередкований нормами моралі, традиціями тощо, відіграє першочергову роль.

При оцінці нормативних можливостей впливу правових регуляторів на трудову поведінку важливо враховувати, зокрема, результати досліджень А. Вінарського і А. Ходонова, згідно з якими лише 26 % респондентів (росіян) вважають важливою таку цінність, як „законність”. 30 % вважають припустимим для себе порушення законів [7, с. 104]. При цьому важливо враховувати й те, що схильність до доповідання керівництву про неякісну продукцію (очевидно, з метою „увімкнення” правової складової норми праці) збільшується під тиском віку працівника та зростає з 50,4 % у 24-літніх до 70,2 % у старших за 65 років [7, с. 225]. Неоднаковість ставлення до переходу від моральної до правової норми простежується й за умов класифікації працівників за їх категорією (зокрема, кваліфіковані спеціалісти будуть скаржитися у 73 % випадків, спеціалісти – 60,2 %, робітники – 43,9 %) [7, с. 231].

На думку К. Богуславської, неправові регулятори набувають більшого значення в регламентації трудових відносин коли йдеться про наглядацьку діяльність при правозастосуванні. У трудовому праві специфіка правозастосування виражається, у першу чергу, у тім, що в центрі правозастосувальської діяльності стоїть працівник, який виконує конкретну трудову функцію в конкретного роботодавця в конкретних виробничих умовах. Однак при реалізації норм трудового права в ряді випадків стає важливою характеристика працівника не тільки винятково з виробничої сторони, але й з урахування його родинного, матеріального становища, особистих якостей та ролі, яку він відіграє в трудовому колективі [3, с. 12]. Норми права, на відміну від моральних норм, мають примусовий характер, а їх дотримання забезпечується силою держави. Адміністративні норми теж можна віднести до норм права, однак на окремі з них держава чинить лише опосередкований вплив.

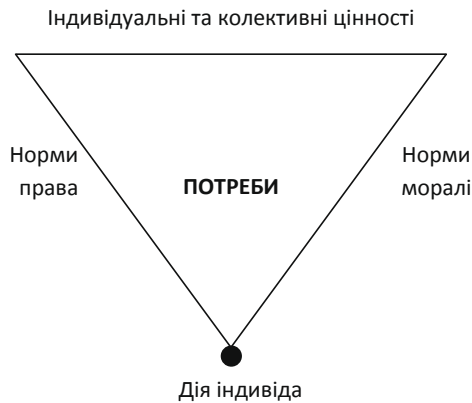
Важливо мати на увазі, що спільним для моральних і правових норм є їх оціночний характер. Якщо в моралі оцінка існує як у вигляді окремих суджень, так і у вигляді їх системи, то в нормах права оцінка має більш конкретний (особистий) характер. На думку Ф. Селіванова, моральна

оцінка становить єдність інтелектуального та емоційного [5]. Це означає, що той, хто оцінює, може відчувати або замилювання вчинком, або обурення. Оцінка, як правило, відбувається тоді, коли поведінка одного зачіпає інтереси іншого суб'єкта. Кожна особистість посідає певне становище в суспільстві, виконує певну діяльність тощо. Поведінка, вчинки інших осіб їй не байдужі, якщо вони так чи інакше „зачіпають” його інтереси [5]. Серед вад правової регламентації в соціально-трудої сфері слід назвати й певний час, що відділяє здійснення вчинку та його правову оцінку (моральна оцінка може складатися миттєво). В таких умовах високого практичного значення набуває розбудова системи морально-правових (комбінованих) норм, у яких моральність ґрунтується на правовій основі, внаслідок чого моральна складова чинить вплив на індивіда до встановлення правової оцінки його дії (якщо звернення до правової оцінки відповідають принципам моральності). На нашу думку, норма права в соціально-трудої сфері має віддзеркалювати моральну норму, однак не обов'язково копіювати її.

Система морально-правових норм, які впливають на індивіда, може бути представлена в загальному вигляді як трикутник, утворений нормами моралі і права (схема 2).

Схема 2

Нормативний вплив моралі і права на поведінку індивіда



Зазначені норми мають виступати в єдності з метою обмеження поведінки індивіда в процесі задоволення власних потреб. В остаточному підсумку ці норми визначають поведінку і характер дій індивіда не лише в соціально-трудої сфері, а й в цілому в соціальній життєдіяльності. В процесі усвідомлення цінностей, зумовлених виникненням потреб та засобів їх задоволення, індивід відчуває тиск з боку індивідуальних (внутрішніх) та колективних (зовнішніх) мотивів.

К. Богуславська пропонує два способи впливу норм моралі на

регулювання трудових відносин. Перший (неправовий) обумовлюється тим, що норми моралі як самостійні соціальні регулятори прямо регламентують суспільні відносини у сфері праці поряд з нормами права. Другий спосіб впливу норм моралі на регулювання трудових відносин можна умовно назвати правовим, оскільки він припускає регламентацію трудових відносин нормами моралі через норми об'єктивного права. У цьому випадку нормам моралі надається юридичне значення, що відбувається шляхом наповнення відповідної норми трудового права моральним змістом. Таким чином, залишаючись за змістом моральною, норма здобуває правову оболонку і проявляється у сфері праці як норма об'єктивного права [3, с. 12].

На нашу думку, надаючи нормам моралі правового змісту, ми їх закріплюємо в певному стані. Однак норма моралі є „живою”, вона змінюється в процесі суспільної життєдіяльності (суспільного розвитку). В такому випадку найпрогресивніша моральна норма може застаріти (що цілком реально в процесі суспільних трансформацій, пов'язаних з переходом від індустріального до постіндустріального суспільства). Вона перетвориться на звичайну правову норму. Тому ми вважаємо, що в системі соціальної технологізації управління соціально-трудовами взаєминами ефективне використання нормативної бази можливе лише за умови одночасного використання статичних і динамічних норм, якими є норми права і норми моралі.

Висновок

Система моральних і правових норм, які використовуються в ході трудового процесу, потребують і певного їх зближення, і розмежування. Недоцільною, на нашу думку, є підміна правових норм моральними, яка простежується у вітчизняній практиці. З іншого боку, розширення використання правових норм у сфері, в якій історично їх використання вважалося „незручним” (як з моральної, так і з правової точки зору), вступатиме в суперечність з прийнятими стандартами (нормами) поведінки у сфері праці. Така ситуація створюватиме дисонанс із соціальними настановленнями групи працівників і викликатиме розбалансування усього механізму соціальної взаємодії, що склалася в трудовому колективі.

Таким чином, подальшим теоретичним розвитком означеної нами проблеми має стати дослідження механізму нормативного впливу культури в цілому (через систему моралі тощо) на трудову поведінку працівників. З огляду на практичну реалізацію отриманих результатів, то необхідністю стає розробка механізму впровадження в систему трудових взаємин правових норм. Такий процес має відбуватися при збереженні соціальної стабільності та системи соціальних ролей, що склалися у колективі.

Література:

1. Экономическая психология: Социокультур. подход / И. В. Андреева и др.; Под ред. И. В. Андреевой. - СПб: Питер Бук, 2000. - 511 с.: ил.
2. **Гимпельсон В.** Политика российского менеджмента в сфере занятости // Мировая экономика и международные отношения. - 1994. - № 6. - С. 5 - 20.
3. **Богуславская К. Ю.** Взаимодействие норм права и норм морали в правовом регулировании трудовых отношений: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. - Барнаул, 2006. - 22 с.
4. Социология: энциклопедия [сост. А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин, Г. Н. Соколова, О. В. Терещенко]. - Мн.: Книжный Дом, 2003. - 1312 с.
5. **Селиванов Ф. А.** Оценка и норма в моральном сознании / Ф. А. Селиванов; Рос. Федерация. М-во образования. Тюм. гос. ин-т искусств и культуры. - 2. изд., перераб. и доп. - Тюмень: Изд-во Тюм. гос. ун-та, 2001. - 57, [1] с. [Электронное издание] / Режим доступа : <http://www.portalus.ru/modules/philosophy>.
6. **Макаренко А. С.** Воспитание в труде // Соч. в 7-ми т. - М.: АПН РСФСР, 1957 -1958. - Т. 4. - 496 с.
7. Базовые ценности россиян: Социальные установки. Жизненные стратегии. Символы. Мифы / Отв. ред. А. В. Рябов, Е. Ш. Курбангалеева. - М.: Дом интеллектуальной книги, 2003. - 448 с.