

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Тихонов А.Н., Арсенин В.Я. Методы решения некорректных задач. – М.: Наука, 1979, 248 с.

2. Тихонов А.Н., Гончаровский А.В., Степанов В.В., Ягола А.Г. Численные методы решения некорректных задач. – М.: Наука, 1990, 230 с.

3. Современные методы идентификации / Под ред. П. Эйкхоффа. – М.: Мир, 1983, 400 с.

Юридические науки

**К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ
ЛИЧНОСТНОГО ПОДХОДА К
РЕГУЛИРОВАНИЮ ОТНОШЕНИЙ В
СФЕРЕ НАЕМНОГО ТРУДА**

Агаева Н.Р.

*Дальневосточный государственный университет
Юридический институт
Владивосток, Россия*

Провозглашение в ст. 2 Конституции РФ прав и свобод человека и гражданина высшей ценностью, а их признание, соблюдение и защиту основной обязанностью государства, применительно к трудовому праву ставит на повестку дня необходимость исследования целого комплекса проблем, связанных с личностью наемного работника, его поведения в сфере несамостоятельного труда, мотивацией, стимулированием труда в целях формирования правомерного и активного поведения, а также защиту их прав и интересов.

Исследуя данные вопросы, приходится констатировать необходимость утверждения личностного подхода к регулированию трудовых отношений. Представляется, что в настоящее время указанный подход имеет как теоретическую, так и определенную практическую ценность.

В рамках науки трудового права личность работника рассматривается с различных сторон, исследуются отдельные правовые аспекты, в частности, особое внимание уделяется проблеме правового статуса личности, ее правам и обязанностям, гарантиям прав и ответственности. Безусловно, изучение указанных категорий имеет важное правовое значение.

Вместе с тем, одной из проблем, требующей научного осмысления является исследование потребностей, интересов личности в целях формирования правомерного и активного поведения в сфере наемного труда, поскольку без их раскрытия невозможен глубокий, содержательный анализ личности.

В частности, С.А. Иванов, Лившиц Р.З., обосновывая важность изучения указанных факторов, указывают: «Хотя интересы и потребности являются социальными категориями, без их учета в регулировании общественных отношений обойтись нельзя. В области труда интересы и потребности, в особенности индивидуальные, в значительной мере, влияют на состояние трудовой дисциплины, на решение таких задач, как повышение производительности труда или сокращение текучести кадров. Вместе с тем, для личности

небезразлично, насколько ее нужды и потребности отражены в праве, насколько закон им соответствует, их удовлетворяет». [1]

Анализ теоретической литературы позволяет сделать вывод о том, что личностный подход в науке российского трудового права отстаивается достаточно давно, однако, в полной мере, законодательного закрепления не получил.

В то же время, столь пристальное внимание, обращенное к личности работника, обусловлено, на наш взгляд, следующими обстоятельствами.

Нельзя не согласиться с мнением В.И. Курилова о том, что - «Практически все нормы трудового права, правовые отношения, возникающие в сфере применения несамостоятельного труда; механизм правового регулирования трудовых отношений в целом прямо или косвенно связаны с личностью и поведением наемного работника, регулированием такого поведения. ...Определение личности работника в качестве господствующей категории трудового права обусловлено как естественными правами личности, требованиями норм международного трудового права, потребностями человеческой цивилизации, так и стремлением общества к защите и наиболее полному и эффективному использованию каждого его члена, а в сфере несамостоятельного труда – каждого работника». [2]

В то же время, смещение акцентов на права человека продиктовано усилением внимания к интересам, потребностям каждого отдельного работника не как к абстрактной общественной фигуре, социальному типу, представителю класса, профессиональной категории, а как к полноценной личности, наделенной всем богатством социально-психологических характеристик (независимостью, чувством самоуважения и собственного достоинства, стремлением к справедливости, к нормальному социальному общению, свободному от хамства, жестокости, издевательства со стороны любого лица на производстве, независимо от его социальной роли).

Личностный подход к регулированию трудовых отношений, связан с необходимостью изучения личности работника как центральной категории трудового права, и выражается, на наш взгляд, в исследовании следующих проблем.

Во-первых, связанных с изучением потребностей и интересов личности наемного работника, воздействуя на которые средствами трудового права, достигается правомерное и активное поведение в сфере несамостоятельного труда.

Во-вторых, обусловленных необходимостью учета и оценки личности работника в процессе правового регулирования трудовых отношений, а именно, его личностных и деловых качеств.

Утверждение обозначенного подхода предполагает анализ категории «личность работника» и определения содержания указанного понятия.

Несмотря на наличие в науке различных формулировок, определяющих личность, все они сводятся к исследованию проблем человека, включенного в систему «социальных взаимосвязей, занимающего место в обществе, в социальной группе, в коллективе». [3] Применительно к трудовому праву речь идет о личности наемного работника.

Основное содержание личности работника определяется системой общественно-трудовых и других, тесно связанных с трудовыми отношений, иных социальных и социально-значимых свойств и связей, отношений, участником которых является работник, а также определенной системой его нравственно-психологических свойств.

В связи с этим, формирование правомерного и правоактивного поведения личности в сфере наемного труда осуществляется путем воздействия его интересы и потребности.

Однако, указанный подход не ограничивается лишь исследованием потребностей и интересов личности работника в процессе трудовой деятельности, но и предполагает необходимость учета и оценки личностных и деловых (профессиональных) качеств самого работника. Иными словами, с точки зрения личностного подхода должно осуществляться более гибкое, дифференцированное регулирование трудовых отношений.

Таким образом, одним из вопросов, имеющих теоретическое и практическое значение для регулирования отношений в сфере наемного труда, является необходимость учета и оценки личностного фактора в трудовом праве, и, соответственно, степень его отражения в трудовом законодательстве.

Заметим, что потребность учета и оценки личностных качеств работника просматривается прямо либо косвенно во многих институтах трудового права. Кроме того, анализ Трудового кодекса РФ и иных нормативно-правовых актов позволяет сделать вывод о том, что личностный аспект, в определенной степени, учитывается и законодательством. Представляется, что учет данных факторов обусловлен, в большей степени, интересами и потребностями работодателя, и, в значительно меньшей мере, - самого работника.

Вместе с тем, состояние трудового законодательства, сформированного в нынешних социально-экономических условиях, позволяет судить об углублении дифференциации в сфере трудовых отношений.

Так, к числу критериев, учитываемых законодательством, отражающих личностные особенности, относятся: половой признак (женщины); физиологические особенности организма (беременность); состояние здоровья (инвалиды, лица с пониженной профессиональной трудоспособностью); возраст (несовершеннолетние до 18 лет).

Однако, более глубокий анализ отдельных правовых норм позволяет судить об объективной потребности учета и оценки личностных и деловых качеств работника на всех этапах развития трудового правоотношения, начиная с момента его возникновения до прекращения.

Учет и оценка личностных качеств осуществляется работодателем при решении многих правовых вопросов, возникающих в процессе трудовой деятельности. Применительно к конкретной ситуации учет и оценка данных особенностей может повлечь для работника различные правовые последствия, например, увольнение работника; понижение (повышение) в должности; перевод на другую работу; отказ в заключении трудового договора; освобождение от дисциплинарной ответственности и пр. Поэтому, практическое значение оценки указанных факторов выражается в различных правовых последствиях для работника.

Таким образом, рассматривая вопрос о тенденциях развития трудового права России, следует указать на необходимость более гибкой дифференциации правового регулирования трудовых отношений с учетом личностных характеристик работника.

При этом, в основу дифференциации должны быть положены не только критерии, выработанные наукой трудового права и получившие законодательное закрепление, а также иные признаки, учитываемые в процессе правоприменения.

Поэтому, утверждая личностный подход к регулированию трудовых отношений, нельзя не признать значение личностных и деловых качеств работника, а также его потребностей и интересов.

Представляется, что учет и объективная оценка указанных факторов будет способствовать формированию правомерного и правоактивного поведения личности в сфере наемного труда, повышению его производительности, соблюдению законности, обеспечению правопорядка в трудовых отношениях, и, следовательно, отражать степень эффективности правового регулирования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. - М., 1982. - С.12.
2. Курилов В.И. Личность в системе управления трудом (правовой аспект). Дис. ...докт. юрид. наук. - СПб., 1998. - С.3-4.
3. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. - М., 1982. - С. 9-10.