

## ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ ФУНКЦИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА: ПОНЯТИЕ И ПРОЯВЛЕНИЕ В КОНКРЕТНЫХ НОРМАХ

Воспитание – это прежде всего предмет изучения педагогической науки. Педагогика рассматривает воспитание в широком и узком смысле. Воспитание в широком смысле наряду с непосредственным воспитательным процессом включает в себя также образование и обучение воспитуемого. Вместе с воспитанием в широком смысле в педагогической литературе встречается термин “социальное формирование”. По мнению педагогов, социальное формирование – это результат воздействия окружающей личность естественной и социальной среды, а также специальный воспитательный процесс. Несомненно, общественная среда, внешние условия воспитания имеют важное значение. Однако непосредственно к воспитательному процессу их влияние на личность отнести нельзя.

Внешние условия сказываются на характере воспитательного процесса в обществе, особенностях и социальной сущности его методов и средств, а также в известной мере и на их эффективности. Проявить они могут себя только благодаря активной деятельности отдельных индивидов, их коллективов, классов, общества в целом. Необходимыми условиями действительности объективных условий (обстоятельств) трудового воспитания работников являются включение личности в коллектив, ее трудовая деятельность, а также активный целенаправленный воспитательный процесс, осуществляемый государством, трудовым коллективом.

Воспитание в узком смысле отождествляется в педагогической науке с понятием “воспитательная работа”. Такая трактовка воспитания широко распространена и в общесоциологической литературе.

При определении трудового воспитания работников мы исходим из понимания воспитания в узком смысле. В основу его

положено воспитание как активный процесс, как общественное отношение особого рода, возникающее между воспитателем и воспитуемым. Воспитательный процесс, формирование правосознания работника (за исключением самовоспитания) не могут осуществляться вне всякой общественной связи с воспитуемым, всегда предполагают наличие воспитателя, а следовательно, и определенного общественного отношения. Поэтому воспитание существует только в форме общественного отношения (правоотношения), которое заранее осознается, планируется, программируется воспитателем.

Система трудового воспитания может рассматриваться как метасистема, включающая в себя ряд относительно самостоятельных систем, например трудовое воспитание в семье, в дошкольных, школьных, профессиональных технических учреждениях, вузах и техникумах и, наконец, трудовое воспитание в трудовом (производственном) коллективе. Трудовое воспитание, безусловно, предполагает органическую взаимосвязь, единство всех элементов метасистемы, так как человек не воспитывается по частям, он создается синтетически всей суммой влияния, которому он подвергается. Осуществление трудового воспитания работников предполагает изменение, перестройку, совершенствование (формирование) сознания (правосознания) исполнителя, выработку у него таких социально-значимых качеств, как дисциплинированность, творческое отношение к труду, систематическое повышение деловой квалификации, бережное отношение к средствам и результатам труда, стремление участвовать в управлении процессом труда, предприятием, умение сочетать личные интересы с интересами коллектива (общества), взаимопомощь и т. п.

Трудовое воспитание работников осуществляется в рамках законодательства о труде путем использования специальных юридических средств для выработки у трудящегося внутренней потребности неуклонного, сознательного и добровольного соблюдения общеобязательных (должных) правил поведения в процессе производства. Так в самом общем виде можно определить правовой аспект трудового воспитания работников.

В трудовом праве достаточно четко определяется круг субъектов воспитательного процесса в трудовом коллективе. В качестве воспитуемого обычно выступает рабочий, служащий или их первичный коллектив. Однако воспитательное воздействие в конечном счете оказывается через социально - психологический механизм отдельной личности. В отличие от социологии наука трудового права рассматривает воспитуемого работника не как объект правового воздействия, а прежде всего как субъект воспитательного процесса, то есть в качестве стороны определенных правовых отношений, в которых осуществляется воспитательный процесс. При этом воспитуемый наделяется не только юридическими обязанностями, но и субъективными правами. Следовательно, функцию воспитуемого в правоотношении по воспитанию нельзя сводить только к претерпеванию мер воздействия.

Среди различных отраслей права трудовому праву отводится заметная роль в деле трудового воспитания работников. Она в основном сводится к юридическому опосредствованию воспитательного процесса, правовому регулированию в трудовом коллективе отношений по воспитанию работников. Это, как нам представляется, дает возможность ставить вопрос о воспитательной функции трудового права.

Учение о функциях трудового права, как и теория функций права – сравнительно новая проблема. В литературе по трудовому праву она была впервые поставлена Н. Г. Александровым. В науке трудового права было высказано мнение о том, что в вопросе о функциях критерием, исходной позицией является понимание функций права как направлений правового воздействия, обусловленных задачами, стоящими перед правом. В последнее время это положение подвергается критике. При этом подчеркивается, что функции права – это направления правового воздействия на общественные отношения и, следовательно, вне предмета правового регулирования они проявляться не могут. Поэтому для выявления и классификации функций трудового права критерием может быть структура предмета правового регулирования, качественное своеобразие групп общественных

отношений, которые эта отрасль права призвана урегулировать.

Оба эти критерия на данном этапе исследования проблемы функций, видимо, нельзя противопоставлять друг другу. Между ними существует реальная взаимосвязь (взаимообусловленность), поскольку первый из них адресуется к сфере права (его задачам), второй – к сфере правового регулирования (его предмету). И в этом плане они действительно взаимообусловлены, так как нельзя теоретически обосновать независимость и тем более противоречие задач и предмета правового регулирования. При анализе отмеченной взаимообусловленности, безусловно, следует подчеркивать, что задачи трудового права обусловлены предметом его регулирования и в этом единстве предмету отводится ведущая роль.

Предмет трудового права как критерий в указанном ранее смысле также дает возможность выделить воспитательную функцию.

Аналогичным видом общественных отношений являются и отношения по трудовому воспитанию. Их нельзя свести только к отношениям по обеспечению трудовой дисциплины. Анализ практики трудового воспитания в производственном коллективе показывает, что они присутствуют практически в каждой группе общественных отношений, отнесенных к предмету трудового права. Поэтому и воспитательная функция трудового права не может связываться только с регулирующим воздействием института "Трудовая дисциплина". Это воздействие намного шире и включает в свою сферу отдельные элементы других институтов. Так, воспитательная функция находит свое выражение в реализации норм института "Трудовой договор", в нормах, устанавливающих тарифную систему, системы заработной платы, в нормах, регулирующих материальную ответственность работников и т.д.

Главная особенность данных норм состоит в том, что они опосредствуют процесс воспитательного воздействия на работника, который реально существует в трудовом коллективе. По содержанию регулируемых общественных отношений нормы права, опосредствующие воспитательную работу в трудовом

коллективе рабочих и служащих, можно различать как нормы, регулирующие отношения по информации (разъяснению) правил должного поведения в процессе труда, по стимулированию (поощрению) добросовестного отношения к труду, и нормы, устанавливающие дисциплинарную и материальную ответственность, меры пресечения и порядок их применения.

Итак, осуществление воспитательной функции трудового права формирует, повышает, совершенствует уровень индивидуального правосознания работников, а точнее, той их части, которая обеспечивает добросовестное исполнение порученных им обязанностей в процессе производства.

### Литература

1. Александров Н.Г. Трудовое право. – М., 1972.
2. Процевский А.И. Гуманизм норм советского трудового права. – М., 1983.
3. Соболев С.А. Трудовое право России и социальное развитие // Государство и право. – 1992. – № 7.
4. Пилипенко П.Д. Про концепцію трудового права України // Право України. – 1993. – № 3.