

Принципы организационно-управленческих отношений в трудовом праве

Principles of organizational-management relations in the labor law

М.В. Данилова

Ключевые слова:

трудовое право, трудовые отношения, организационные отношения, управленческие отношения, принципы отношений.

Key words:

labor law, labor relations, institutional relations, management relations, principles of relations.

Постановка проблемы. Сегодня переосмысление доктрины трудового права ставит перед украинскими учеными новые задачи, среди которых центральной является исследование правовой природы принципов организационно-управленческих отношений в сфере трудового права. Актуальность нашего исследования вытекает из того, что необходимость формирования общетеоретических концептуальных подходов к определению понятия, видов и характеристики принципов организационно-управленческих отношений обусловлена проблемами правоприменения, новыми потребностями науки и, прежде всего, практики трудового права.

Анализ последних исследований и публикаций. Среди известных исследователей указанных проблем можно выделить таких ученых-юристов, как: Н. Б. Болотина, В. С. Венедиктов, Л. П. Грузинова, К. Гусов, В. В. Жернаков, И. В. Зуб, Н. И. Иншин, И. Я. Киселев, З. Я. Козак, С. Кожушко, В. Г. Короткин, В. Л. Костюк, Л. В. Котова, В. В. Лазор, Р. З. Лившиц, В. И. Миронов, Ю. П. Орловский, П. Д. Пилипенко, С. Прилипко, В. И. Прокопенко, В. Г. Ротань, А. Слюсар, О.В. Смирнов, В. Толкунова, Н. Хуторян, Г. И. Чанышева, В. И. Щербина, О. Ярошенко и др.

Целью статьи является определение правовой природы организационно-управленческих отношений в трудовом праве.

Изложение основного материала. Принципы организационно-управленческих отношений в трудовом праве – это основные (руководящие) основы, положения, регулирующие отношения, сопутствующие трудовым, а именно отношения по организации и управлению трудом, повышению способности к труду, поощрению на предприятии, в учреждении, организации с участием работников, работодателей и/или их представителей (представительных органов).

Поскольку организационно-управленческие отношения входят в предмет трудового права и, в свою очередь, организация и управление работой является самостоятельным институтом трудового права как отрасли, то целесообразно будет упомянуть о существовании общеправовых принципов и принципов института организационно-управленческих отношений в сфере трудового права.

В условиях рыночной экономики к общеправовым принципам, на наш взгляд, которые распространяют свое действие на организационно-управленческие отношения в трудовом праве, относят: справедливость, законность, демократизм, равенство работников и работодателей в своих правах и обязанностях и многие другие, однако перечисленные нами выше мы будем считать базовыми.

Так, законность можно рассматривать и как метод организации труда, управления ею, и как принцип взаимодействия работников и работодателей в процессе труда, и как правило поведения всех субъектов организационно-управленческих правоотношений. Данный принцип в пределах организационно-управленческих отношений, по нашему мнению, выражается в: 1) качестве нормативно-правовых и локальных актов, их согласованности; 2) соблюдении предписаний работодателями, работниками и/или их представителями в процессе организации и управления трудом; 3) недопустимости злоупотребления работодателем трудом работников и обеспечении участия последних в управлении производством; 4) признании

недействительными нормативных и правоприменительных актов в сфере труда и регулирования прав и обязанностей сторон трудового договора. Последняя составляющая принципа, по мнению В. Скобелкина, предполагает, что суды разных уровней (суды общей юрисдикции, Конституционный суд) осуществляют такое признание своими решениями: во-первых, о незаконности правоприменительных актов и действий дискриминационного характера; во-вторых, о незаконности правоприменительных актов и действий, принятых (совершенных) с нарушением отдельных процедурных и процессуальных правил; в-третьих, о недопустимости договоров о труде или отдельных их условий, ухудшающих положение работника по сравнению с тем, что предусмотрено действующим законодательством¹.

Итак, принцип законности в полной мере проявляет свою сущность и влияние в организационно-управленческих отношениях в трудовом праве и позволяет противопоставить трудо-правовую концепцию этих отношений административистской, где идет речь об отношениях «власти-подчинения», а не «управление/организация».

Рассматривая принцип демократизма как общеправовой принцип, отметим, что он находит свое выражение в организационно-управленческих отношениях трудового права в следующих аспектах: 1) недопустимость расторжения трудового договора по инициативе работодателя без согласия профсоюза (организация труда); 2) привлечение трудового коллектива к принятию производственных решений; 3) представительство трудового коллектива в отношениях управления трудом (производственная демократия); 4) нормирование труда при участии профессиональных союзов; 5) привлечение к процедурам решения индивидуальных и коллективных трудовых споров представителей работников.

Кроме этого, демократизм в отношениях организации и управления трудом проявляется в порядке принятия решений работодателем и коллективом работников. Однако пока существует проблема практической реализации данного принципа, поскольку переход к рыночным отношениям обуславливает то, что трудовые коллективы по своему легальному определению (ст. 252-1 Кодекса законов о труде Украины²) не вписываются в задекларированные трудовым правом принципы защиты интересов наемного труда. И так как сегодня под сомнение ставится правосубъектность трудовых коллективов, то, соответственно, реализация принципа производственной демократии в данном случае фактически отсутствует.

Итак, принцип демократизма характеризуется непосредственной реализацией права на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией работников, работодателей и их представителей. Тем более что управление предприятием как юридическим лицом предусматривает определение уставом органа управления им, в который, на наш взгляд, должны обязательно входить работники.

Принцип справедливости как общеправовой принцип понимается как «не всем одно и то же, а каждому свое в зависимости от вклада в решение того или иного вопроса»³. С этой точки зрения справедливость означает требование соответствия между правами и обязанностями индивидов (социальных групп), между трудом и вознаграждением и т. п. Несоответствие в этих соотношениях оценивается как несправедливость⁴.

Как видим, в данном утверждении акцентируется внимание на раскрытии принципа справедливости через движение «от противного», что означает выделение в первую очередь тех факторов, которые являются несправедливыми, а затем – характеристики самой идеи справедливости, исходя из утверждения о равновесности прав и обязанностей, их корреспондирующем характере и взаимообусловленности.

Проявление принципа справедливости в организационно-управленческих отношениях трудового права характеризуется, по нашему мнению, следующим: 1) свобода работников в заключении, изменении и прекращении трудовых договоров с работодателем; 2) соответствие мер принуждения правонарушителям и поощрений – правомерным и положительным для предприятия, учреждения, организации

¹ Скобелкин В.Н. Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации / В.Н. Скобелкин // Четвертый кодекс России : сб. науч. ст. / под. ред. В.Н. Скобелкина. – Омск: Омский гос. ун-т, 2002. – 412 с.

² Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971. – Додаток до № 50. спец.

³ Венедиктов В.С. Проблемы ответственности в трудовом праве : дис. ... докт. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. С. Венедиктов; МВД Украины, Харьковский ин-т внутренних дел. – Харьков, 1994. – 280 л.

⁴ Сыроватская Л.А. Трудовое право : учебник для студ. высш. учеб. заведений, обуч. по направл. и спец. «Юриспруденция» / Л.А. Сыроватская. – Москва : Высшая школа, 1997. – 255 с.

поступкам; 3) предоставление преимуществ в переводе на лучшее место работы работникам, которые активно участвовали в управлении и организации труда, предоставление им других преимуществ.

Некоторыми учеными в этот принцип включаются такие проявления, как равноправие граждан в трудовых правоотношениях и равноправие сторон при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров⁵. Однако мы не согласны с этой позицией и считаем принципы равноправия и справедливости отдельными принципами в связи с различными последствиями их применения. Если для первого основная цель – это оптимизация и уравнивание интересов субъектов организационно-управленческих отношений трудового права, то для других – это соответствие применяемых средств организации и управления трудом вкладу каждого в этот процесс.

Итак, принцип справедливости заключается в том, что соразмерность процессов организации и управления трудом должна быть согласована с поощрениями и гарантиями, а также принудительными мерами по отношению как к работникам, так и к работодателям. Такие проявления принципа справедливости в пределах организационно-управленческих отношений в трудовом праве позволят сбалансировать ожидания участников трудовых и связанных с ними отношений.

Принцип равенства работников и работодателей в правах и обязанностях как последний общеправовой принцип в пределах организационно-управленческих отношений трудового права трактуется представителями науки трудового права по-разному. Так, В. С. Венедиктов отмечает, что юридическое равенство сторон трудовых и связанных с ними отношений определяется экономической сутью этих отношений⁶. Для того, чтобы работник мог по своей воле применять способность к труду и начать работать в коллективе, он должен быть самостоятельной договорной стороной. Работодатель и работник вступают в организационно-управленческие отношения друг с другом как равноправные партнеры, которые отличаются тем, что один потребляет рабочую силу, а второй использует ее. То есть экономически эти субъекты равны, а юридически они должны быть равными.

Этот принцип в пределах организационно-управленческих отношений трудового права находит такие свои проявления, как: 1) равенство работников, работодателей перед законом и судом; 2) гендерное равенство и запрет дискриминации; 3) равенство прав и возможностей работников; 4) достоинство работников и работодателей в отношениях организации и управления трудом.

Итак, принцип равенства работников и работодателей в своих правах и обязанностях в рамках организационно-управленческих отношений трудового права проявляется в многочисленных аспектах, позволяющих оптимально сбалансировать правовой статус субъектов, которые принимают в них участие. Кроме этого, равноправие работников обеспечивает прибыльное функционирование предприятия, ведь конкуренция их, стимулируемая получением поощрения в виде равного доступа к повышению заработной платы, растет.

Таким образом, общеправовые принципы функционирования организационно-распорядительных отношений в сфере трудового права позволяют заполнить существующие пробелы в законодательстве, обеспечить надлежащий уровень правового регулирования организации и управления трудом, а также создать правовые предпосылки для нормальных, адекватных взаимоотношений между работником и работодателем. В то же время данный комплекс принципов создает правовые возможности для адаптации процесса труда в современных рыночных отношениях, а соответственно, минимизации нарушений трудовых прав работников в отношениях управления.

Принципы собственно организационно-управленческих отношений в трудовом праве сегодня фактически оказались вне поля зрения представителей трудо-правовой науки. Такая ситуация обусловлена указанными нами выше утверждениями, принципов отдельных институтов трудового права вообще не может быть. Однако судебная практика, практика правоприменения на сегодня выдвигает свои требования, которые необходимо формулировать науке трудового права. Поэтому, на наш взгляд, на сегодняшний день представляется необходимым сформулировать следующую систему принципов организационно-управленческих отношений в трудовом праве: 1) принцип обеспечения свободы объединения

⁵ Сыроватская Л.А. Трудовое право : Учебник для студ. высш. учеб. заведений, обуч. по направл. и спец. «Юриспруденция» / Л.А. Сыроватская. – Москва : Высшая школа, 1997. – 255с.

⁶ Щербина В.І. Органи представництва трудового колективу: права та гарантії діяльності // Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія» : наукове видання / Національний ун-т «Одеська юридична академія». – Чернівці, 2012. – Вип. 1. – С. 91-99.

работников и работодателей; 2) принцип договорного установления условий труда, в том числе и права на участие в управлении предприятием, организацией; 3) принцип запрета дискриминации работников в процессе организации и управления трудом.

Характеризуя принцип обеспечения свободы объединения работников и работодателей, отметим, что реализация этого принципа для организации и управления трудом происходит путем установления государственных гарантий, обеспечивающих создание, самостоятельную деятельность и исчерпывающий перечень оснований прекращения деятельности профессиональных союзов. Следует также отметить, что полномочиям профессиональных союзов, направленных на защиту интересов работников в отношении организации и управления трудом, корреспондирует обязанность работодателя не препятствовать осуществлению профсоюзами своих полномочий в установленных законом формах, а также обязанность уполномоченных государственных органов обеспечить надлежащие условия для осуществления профсоюзами своих функций.

Л. Сыроватская, анализируя конституционное право на объединение в том числе и в профессиональные союзы, а работодателей – в объединение работодателей, отмечает, что первая часть этого принципа, как и гарантии его обеспечения в виде запрета принуждения к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем, является межотраслевым принципом, поскольку объединения граждан могут быть созданы не только для защиты профессиональных интересов, но и для других целей. Основа, регулирующая реализацию права объединяться в профессиональные союзы не только для профессиональных, но и для обеспечения и защиты именно организационных и управленческих целей работников и объединения в соответствующие организации работодателей, является принципом организационно-управленческих отношений в трудовом праве.

Итак, принцип обеспечения свободы объединения и работников, и работодателей стимулирует упорядочение трудовых и связанных с ними отношений, реализацию законности в процессе труда и сбалансирование и оптимальное сочетание централизованного и локального правового регулирования. Этот принцип, на наш взгляд, конкретизируется в трудовом праве в силу следующих аспектов: 1) объединение работников в профессиональные союзы, трудовые коллективы для реализации управленческой функции и организации производства; 2) объединение работодателей в организации с целью выражения коллективной воли при взаимоотношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, их должностными и служебными лицами, работниками, их объединениями и другими представителями.

Принцип договорного установления условий труда, в том числе и права на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, является центральным принципом организационно-управленческих отношений трудового права. В. И. Щербина в этом контексте отмечает, что существует так называемое формальное равенство сторон трудового договора, и ставит вопрос о восприятии работниками работодателя в качестве партнера или того, от кого зависит все, даже их собственная судьба. Как отмечает ученый, в зарубежной юридической и социологической литературе четко определились с отношениями «работник-работодатель», потому что это взаимоотношения власти-подчинения. В зависимости от страны, ее исторического развития, общественных процессов, национальных традиций эти взаимоотношения или жесткие, или либеральные, но основа остается единственной – это «хозяйственная власть работодателя» над работником⁷.

Итак, на основании вышеизложенного можно говорить о необходимости применения данного принципа для урегулирования организационно-управленческих отношений в трудовом праве. В то же время нужно учитывать, что договорное установление условий труда позволяет на начальном этапе возникновения организационно-управленческих отношений гарантировать непосредственное участие работника в установлении условий труда.

Характеризуя принцип запрета дискриминации работников в процессе организации и управления трудом, отметим, что установление различий в правовом регулировании и правоприменении с нарушением установленных законодательством запретов и можно считать дискриминацией. Однозначно по-особенному этот принцип проявляет себя именно в организационно-управленческих правоотношениях,

⁷ Щербина В.І. Органи представництва трудового колективу: права та гарантії діяльності // Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія» : наукове видання / Національний ун-т «Одеська юридична академія». – Чернівці, 2012. – Вип. 1. – С. 91-99.

ведь трудовому законодательству Украины в целом не свойственны дискриминация и привилегии в сфере труда тем или иным социальным группам граждан.

В современных условиях все чаще можно встретить объявления с требованиями для желающих трудоустроиться принять участие в конкурсе на замещение вакантных должностей, занять место в органе управления юридического лица, например, только для лиц мужского пола в возрасте 24-35 лет. Отметим, что запрет дискриминации в организационно-управленческих отношениях трудового права является чрезвычайно важным в силу материальных, процедурных и процессуальных аспектов ее проявления. Так, на наш взгляд, данный принцип в рамках исследуемых отношений проявляется в следующем: 1) запрет требовать от работников информации об их личной жизни, религиозных убеждениях, планах рождения детей и т. д.; 2) запрет работодателю ограничивать трудовые права и свободы работников, а работникам – запрет останавливать работу важных для экономики государства предприятий; 3) признание, соблюдение и защита прав любого работника – гражданина Украины, иностранца или лица без гражданства; 4) запрет на ограничение права работников на доступ к организации труда в зависимости от расы, цвета кожи, политических, религиозных и других убеждений, пола, этнического и социального происхождения, сексуальной ориентации, подозрения или факта заболевания ВИЧ-СПИД, семейного и имущественного положения, места жительства тому подобное.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Итак, принцип запрета дискриминации в пределах организационно-управленческих отношений является важным в силу его согласованности с общеправовым принципом равенства, ведь когда есть равенство – нет дискриминации.

Таким образом, специальные принципы института организационно-управленческих отношений в трудовом праве характеризуются как в индивидуальных, так и в коллективных трудовых отношениях, а специфика того или иного принципа, его применение зависит от ситуации на конкретном предприятии, в учреждении, организации.

Аннотация

В данной статье определено понятие «принципы организационно-управленческих отношений в трудовом праве». Приведена авторская классификация принципов организационно-управленческих отношений в трудовом праве. Охарактеризован каждый из принципов указанной классификации.

Summary

This article defines the concept of “the principles of organizational management relations in the law”. Disabled author classification principles of organizational management relations in the labor law. Characterized by each of the principles of the classification.

Использованная литература:

1. Скобелкин В.Н. Принципы в Трудовом кодексе Российской Федерации / В.Н. Скобелкин // Четвертый кодекс России : сб. науч. ст. / под. ред. В.Н. Скобелкина. – Омск: Омский гос. ун-т, 2002. – 412 с.
2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р. – Додаток до № 50.
3. Венедиктов В.С. Проблемы ответственности в трудовом праве : дис. ... докт. юридич.наук : спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / В. С. Венедиктов; МВД Украины, Харьковский ин-т внутренних дел. – Харьков, 1994. – 280 л.
4. Сыроватская Л.А. Трудовое право : учебник для студ. высш. учеб. заведений, обуч. по направл. и спец. «Юриспруденция» / Л.А. Сыроватская. – Москва : Высшая школа, 1997. – 255 с.
5. Сыроватская Л.А. Трудовое право : учебник для студ. высш. учеб. заведений, обуч. по направл. и спец. «Юриспруденция» / Л.А. Сыроватская. – Москва : Высшая школа, 1997. – 255с.
6. Щербина В.І. Органи представництва трудового колективу: права та гарантії діяльності // Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія» : наукове видання / Національний ун-т «Одеська юридична академія». – Чернівці, 2012. – Вип. 1. – С. 91–99.
7. Щербина В.І. Органи представництва трудового колективу: права та гарантії діяльності // Вісник Чернівецького факультету Національного університету «Одеська юридична академія» : наукове видання / Національний ун-т «Одеська юридична академія». – Чернівці, 2012. – Вип. 1. – С. 91–99.

М.В. Данилова,
кандидат юридических наук, судья
Высшего хозяйственного суда Украины