

– создать в перспективе специализированные трудовые суды, которые рассматривали бы индивидуальные и коллективные трудовые споры;

– установить в законодательном порядке ответственность сторон за несоблюдение и невыполнение договорных обязательств.

Решение вышеперечисленных организационно-правовых вопросов и других аналогичных проблем позволит повысить эффективность системы социального партнерства в Республике Молдова.

Жернаков В. В.,
канд. юрид. наук, доцент,
заведующий кафедрой трудового права
Национального университета «Юридическая академия
Украины имени Ярослава Мудрого»

ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА СРЕДСТВАМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Как известно, организационный, личностный и имущественный элементы образуют неразрывное единство свойств, характеризующих трудовое правоотношение. Они позволяют, наряду с другими свойствами, отличать его от отношений, возникающих в процессе труда, но регулируемых нормами иных отраслей.

2. Организационный элемент присутствует не только непосредственно в трудовом правоотношении. Он составляет сущность многих других отношений, находящихся в неразрывной связи с трудовым правоотношением, а потому входящих в сферу действия трудового права.

Таким образом, трудовое право регулирует (в отличие от того же гражданского права) общественные отношения, возникающие на основе организованного труда.

3. В уяснении сущности организованного труда и формировании представления о роли трудового права в его регулировании следует исходить из учения, сформированного экономической наукой. Там организация труда – это приведение трудовой деятельности людей в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью

и направленностью взаимодействия для реализации совместной программы и цели. Организация труда как сложное явление характеризуется, прежде всего, через аспекты: статический (структура труда) и динамический (функционирование, поведение, взаимодействие людей в процессе трудовой деятельности) и уровни: общественная организация труда как определенный способ упорядочения и регулирования трудовой деятельности в обществе (формы и методы привлечения людей к труду, соединение рабочей силы со средствами производства, разделение и кооперация труда в обществе, распределение результатов труда между членами общества, обеспечение воспроизводства рабочей силы); организация труда на предприятии (учреждении, организации) как способ упорядочения и направления труда на достижение поставленной цели путем объединения работников в определенную систему (разделение и кооперацию труда; разработку методов труда, с помощью которых может быть выполнен тот или иной вид работы; организацию рабочих мест; создание условий труда; подбор и расстановку кадров; определение перечня-функций и обязанностей каждого работника; установление меры труда с помощью нормирования, организацию оплаты труда; установление правил дисциплины труда, обеспечивающих порядок и согласованность в работе; режим труда и отдыха работников).

4. Надлежащая организация труда обеспечивается не только посредством экономических механизмов; она невозможна без правового регулирования. Поскольку организация труда охватывает широчайший спектр сфер деятельности, то и регулирование ее осуществляется различными отраслями права – от административного до права социального обеспечения.

Но главная роль в организации труда принадлежит трудовому праву, которое через нормы фактически всех институтов создает надлежащую базу для порядка в процессе трудовой деятельности. Если для других отраслей организация труда является объектом регулирования в основном на макроуровне и составляет лишь часть предмета отрасли (например, нормами административного права регулируется деятельность Госпотребстандарта Украины, утвердившего приказом от 28 июля 2010 № 327 Классификатор профессий ДК 003:2010), то для трудового права организация труда является одновременно и предме-

том, и объектом, и результатом регулирования. Образно говоря, как трудовое право невозможно без организованного труда, так и организация труда невозможна без воздействия норм трудового права.

5. Представляется, трудовое право с его социальным назначением, принципами и функциями должно быть задействовано в регулировании отношений по надлежащей организации труда и на макроуровне (где еще нет непосредственного процесса труда и, соответственно, конкретных трудовых правоотношений). Игнорирование накопленного трудовым правом опыта правового регулирования может приводить (и приводит) к недоразумениям (наличие в Классификаторе таких профессий, как гадалка, хиромант, музыкант в скверах, на площадях, в подземных переходах. С точки зрения организации труда они ближе к samozанятости, чем к трудовой деятельности).

6. Организация труда на микроуровне проявляется в обеспечение порядка непосредственно в процессе труда. Ее цель – обеспечить средствами трудового права правопорядок, составляющий организационную основу деятельности по соединению средств производства с производительными силами. Трудовой правопорядок (в отличие от воли работодателя) представляет собой объективное явление, основанное на закономерностях, определяющих как функционирование, так и тенденции развития отношений между субъектами, задействованными в процессе труда. Воля же работодателя не может служить достаточным основанием для формирования и реализации трудового правопорядка (даже с учетом активного развития рыночных отношений в сфере труда).

7. Роль трудового права в обеспечении организации труда (равно как и проблемы) наиболее четко может быть представлена через институт дисциплины труда, главное практическое назначение которого – обеспечить трудовой правопорядок. Его основой является создание надлежащих условий для высокопроизводительного труда.

7-1. С точки зрения науки трудового права выделение в системе средств обеспечения дисциплины труда (ст. 140 КЗоТ Украины) методов, способов, приемов, условий, предпосылок само по себе не имеет существенного значения. Вряд ли могут эффективно сопоставляться (как неоднородные явления) такие, например, объекты исследования, как правопорядок, создание надлежащих

условий (носят объективный характер) и сознательное отношение к труду (субъективное по своей сути явление). Важно осознать, что привлечение к дисциплинарной ответственности стоит на последнем месте в ряду этих средств, и носит оно исключительный характер, поскольку ограничивается как по степени распространения (применяется в необходимых случаях), так и по кругу лиц (к отдельным недобросовестным работникам).

7-2. Не представляется целесообразным выделять в общем явлении дисциплины труда дисциплину технологическую, производственную, служебную и др. Равным образом трудовая дисциплина не может противопоставляться таким понятиям, как, например, производственная дисциплина (которая, в крайнем случае, может быть лишь частью дисциплины труда). Соблюдение требований технологии, режима работы, отношений власти-подчинения представляют собой элементы общей обязанности выполнять работу в условиях организованного труда. Нарушением трудовой дисциплины являются и причинение материального ущерба работодателю, и несоблюдение технологии, и игнорирование внутреннего трудового распорядка (устанавливаемого как правилами, так и уставами, положениями о дисциплине).

7-3. Не может быть общей и специальной дисциплины труда (общей и специальной является дисциплинарная ответственность). В свою очередь, поскольку юридическая ответственность – это обязанность претерпеть невыгодные правовые последствия личного, имущественного и организационного характера, то и существование самостоятельного вида – организационной ответственности – весьма проблематично.

8. Формирование современного представления об обеспечении надлежащей организации труда происходит под воздействием как науки, так и практики (в том числе судебной). Отдельные позиции судебных органов, ориентирующих субъектов правоприменения, нуждаются в совершенствовании, а некоторые из них нельзя воспринимать без критики. Так, в абз 2 п. 17 постановления Пленума Верховного Суда Украины № 9 от 6.11.1992 г. «О практике рассмотрения судами трудовых споров» утверждается, что расторжение трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа не может быть признано обоснованным, если в день увольнения работнику выдан больничный лист (справка в установленных законом

случаях) о его временной нетрудоспособности. Такой взгляд находит в противоречии и с правом, и с элементарной логикой. Он не только не учитывает отсутствие непосредственной причинно-следственной связи между болезненным состоянием (возможной причиной правонарушения) и проступком (совершается в абсолютном большинстве случаев не в день увольнения), но и стимулирует и без того распространенную порочную практику «побега на больничный» нарушителей при привлечении их к ответственности. При этом создается почва для оправдания злоупотреблений со стороны лиц, обязанных привлекать правонарушителей к ответственности.

9. Дискуссионными представляются некоторые предложения по обеспечению правопорядка в сфере труда, встречающиеся в научной и учебной литературе. Без достаточного серьезного правового обоснования предлагается среди средств воздействия на нарушителей трудовой дисциплины закреплять штрафы, дисциплинарные отстранения, дисквалификацию работников. Безусловно, экономическое стимулирование — важная составляющая механизма надлежащей организации труда, только ее нужно сочетать с правом, а не с бесправием. Если говорить о целесообразности, то, очевидно, нет большой необходимости анализировать позицию отдельных авторов, ратующих за штрафы как стимулирующее средство обеспечения дисциплины труда. Исследование эффективности штрафов как организующего средства — задача не юристов, а экономистов и социологов в сфере труда. Тем более, когда такие предложения, как правило, не аргументируются. Что же касается правовой стороны таких предложений, то хотелось бы увидеть убедительные аргументы относительно механизма реализации. Как известно, штрафы налагаются органами государства, средства от них пополняют казну. Неужели всерьез можно предположить, что их будут налагать и обращать в свою пользу работодатели?

Иногда в литературе можно встретить утверждения, что депремирование компенсирует отсутствие в трудовом праве штрафов. Но позвольте, а из какого правила мы должны исходить, предполагая в трудовом праве наличие штрафов? Потому штрафы в современном трудовом праве — нонсенс (особенно если рассматривать ситуацию с точки зрения возрастания частного-правовых начал в регулировании труда).

10. Организованный труд нельзя воспринимать как чрезмерно урегулированный, максимально несвободный процесс трудовой деятельности. В его обеспечении присутствуют договорные формы различных уровней. Вместе с тем, индивидуально-договорное регулирование в нем практически не ощущается, и трудовые договоры по традиции остаются «договорами присоединения» к условиям труда, установленным на более высоких уровнях. К сожалению, учитывая традиции, уровень правовой культуры, ожидать изменения ситуации в ближайшем будущем вряд ли стоит.

11. Организация труда меняется и будет в дальнейшем меняться под воздействием развития новых форм занятости и способов осуществления трудовой деятельности (дистанционный труд, гибкие формы занятости и т.д.) Не уверен, что нынешнее трудовое право должно включать в сферу своего действия такие формы, как «работа с самообеспечением занятости». Что же касается дистанционного труда, то целесообразным представляется изучение опыта его регулирования в Российской Федерации. Как известно, Федеральным Законом от 5.04. 2013 г. ТК РФ дополнен главой 49-1, содержащей основы такого регулирования. Наряду с общей положительной оценкой этого факта, отметим размытость определения дистанционной работы (ст. 312-1). Предполагается, что на дистанционную форму работы по договоренности с работодателем могут перейти любые работники любых профессий. Естественно, практика применения дистанционной формы труда подскажет выход из многих положений, связанных с организацией труда. Например, в ст. 312⁴ ТК РФ указано, что режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению (если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе). Очевидно, уже в период заключения такого трудового договора следует установить тщательно урегулировать этот вопрос, в том числе предусмотреть возможность корректирования режима в случае необходимости.

12. Таким образом, организация труда представляет собой сложный, широкий по форме и многоуровневый по содержанию процесс, обеспечиваемый средствами экономики и права. В процессе организации труда возникают разнообразные общественные отношения между множеством субъектов как частного, так и публичного права. Совершенно очевидно, что они не могут

регулюються нормами либо публичного, либо частного права. Потому попытки в современных условиях обосновать необходимость возврата трудового права в «частно-правовую семью» как минимум основаны на недопонимании сущности сложных отношений в сфере труда, игнорировании организационной его составляющей.

Щотова Ю. М.,
к. ю. н., професор кафедри
цивільних та кримінально-правових дисциплін,
в. о. проректора з перспективного розвитку
та виховної роботи Українського державного університету
фінансів та міжнародної торгівлі

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРОФЕСІЙНОЇ СПІЛКИ ЗА ОРГАНІЗАЦІЮ І ПРОВЕДЕННЯ «НЕЗАКОННОГО СТРАЙКУ»: МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

В умовах кризових явищ у світовій економіці особливу увагу необхідно звернути на питання ролі профспілкових організацій у проведенні страйків, що все частіше мають місце у багатьох країнах світу. Зокрема, доцільно зупинитися на питанні відповідальності професійної спілки та її членів за організацію і проведення незаконного страйку.

Аналіз практики багатьох країн свідчить, що до страйкуючих робітників і профспілкових лідерів застосовуються різного роду санкції. в одних випадках – це звільнення, в інших – дисциплінарні або адміністративні стягнення, найсуворішими заходами є ув'язнення або великий штраф [1, с. 28.]. Наприклад, на Заході профспілки за організацію «незаконного» страйку несуть цивільно-правову відповідальність (договірну або деліктну). у ФРН профспілки за організацію «незаконного» страйку несуть матеріальну відповідальність на тій підставі, що такий страйк – замах на гарантоване законом право підприємців безперешкодно володіти і управляти своїм підприємством («займатися виробничою діяльністю»). У Франції профспілка може бути піддана цивільно-правовій (договірній) відповідальності за порушення положень колективного договору про попереднє попередження про страйк або про здійснення примирної процедури [2, с. 259].