

Т.М. Пономарёва

РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ (ИСТОКИ И СОВРЕМЕННОСТЬ)

Современная система правовых актов о труде стала итогом последовательного совершенствования общих концептуальных подходов и конкретных юридических норм. Истоки сегодняшних проблем правовой регламентации отношений по труду, как и позитивные начала, закладывались в фабрично-заводском законодательстве Российской империи. К основным эволюционным проблемам трудового права отнесены избыточная централизованность, высокая степень формализации правореализации, подверженность отрасли политической конъюнктуре, существенная роль внеюридических регуляторов трудовых отношений, слабая разработанность обеспечительных механизмов трудовых прав, недостаточность государственного надзора, не всегда правильное разграничение интересов работника и работодателя. В современных условиях сущность трудового права нельзя сводить только к совокупности правовых средств защиты интересов «слабой» стороны – работника. Так называемая «защитная» концепция и теория договорного трудового права достаточно успешно сочетаются в современном российском законодательстве. Следствием формализации российского трудового права становится количественная избыточность отраслевых источников права. В эволюции законодательства о труде прослеживается тенденция к постоянному увеличению объема источников, прежде всего, за счет подзаконных актов федерального уровня и актов высших судебных органов. Знание и понимание системы трудовых норм затрудняется не только для работника, но и в достаточно полном объеме для юриста. Таким образом, дополнительно стимулируется правовая неграмотность, снижаются навыки в области защиты трудовых прав, растет общий правовой нигилизм. И если фактическая правовая неграмотность преодолима, то гораздо большие сложности всегда вызывали девиации сознания – правовые нигилизм и инфантилизм.

Ключевые слова: трудовое право, формализация труда, источники трудового права, проблемы правового регулирования.

Система норм, регулирующих отношения по наемному труду, прошла в российском праве длительный исторический путь. При этом независимо от смены эпох становление и эволюция трудового права обуславливались рядом скрытых вневременных качеств. Современная система правовых актов о труде стала итогом последовательного совершенствования общих концептуальных подходов и конкретных юридических норм. Этот процесс продолжается около 180 лет, если вести отсчет его существованию с принятия в 1835 году Положения об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму. Истоки сегодняшних проблем правовой регламентации отношений по труду, как и позитивные начала, закладывались в фабрично-заводском законодательстве Российской империи. Впоследствии дореволюционные наработки совершенствовались представителями советского и постсоветского трудового права, которым удалось сформировать сбалансированную и цельную юридическую отрасль.

Эволюция российского трудового права представляет собой непрерывный поиск оптимального ба-

ланса интересов работника, работодателя и государства на фоне меняющихся исторических условий [3]. При универсальности этой концепции категория оптимальности в разное время трактовалась исходя из господствующей системы ценностей, политической и экономической обстановки. В период XIX – начала XX в. система норм о труде понималась как феномен, обслуживающий три категории интересов по степени убывания значимости: 1) запрос собственников средств производства на максимально продуктивное использование рабочей силы; XX потребность политической элиты в обеспечении национальных производительных сил, предотвращении конфликтов; 3) заинтересованность класса наемных рабочих в трудовых гарантиях. В попытке уйти от дисбаланса советское трудовое право избрало модель приоритета интересов государства и работника. Отрасль получила социально-защитную миссию, ее задачей стала компенсация экономически подчиненного положения работника расширением его организационных возможностей. Наконец, 1990 - 2000-е гг. стали попыткой поиска компромисса между потребностями всех фигурантов рынка труда.

В современных условиях сущность трудового

права нельзя сводить только к совокупности правовых средств защиты интересов «слабой» стороны – работника. Так называемая «защитная» концепция и теория договорного трудового права достаточно успешно сочетаются в российском законодательстве. Результатом изменения функций трудового права в рыночных условиях хозяйствования стало усиление хозяйской власти работодателя. В соответствии со ст. 8 Трудового кодекса Российской Федерации локальные нормативные правовые акты включены в систему источников трудового права и являются эффективным регулятором социально-трудовых отношений. Действующее законодательство о труде создает необходимые условия для регулирования трудовых отношений на уровне организации [4, с. 3].

Важно, что при любых переменах политического курса законодателем велась непрерывная работа по созданию системы сдержек и противовесов, установлению непротиворечивых правил в области наемного труда.

Единой закономерностью истории регламентации трудовых отношений в России выступает конкуренция между нормативными правовыми актами и внеюрисдикционными регуляторами.

И сегодня нередко на передний план в регулировании трудовых отношений выходит система обычаев и традиций, которые сложились в производственном коллективе. Под обычаем, чаще всего, понимают правила поведения, которые в результате многократного применения входят в привычку людей и, таким образом, регулируют их отношения. Термины «обычай» и «традиция» трактуются исследователями неоднозначно. Не вдаваясь в терминологические споры, заметим, что и те и другие обладают схожими признаками повторяемости из поколения в поколение кругом лиц в результате их длительного применения. Так, в сети торговых супермаркетов «Пятерочка» рабочий день начинается с пения гимна, посвященного клиентоориентированному организационному поведению. Для ряда организаций Омска стало традицией участие в международном сибирском марафоне, ежегодно организуемом Правительством Омской области. Например, ООО «Титан», ООО «Партнер-Омск», МУП «Водоканал» не раз завоевывали призы именно за командный дух и большое количество представленных работников этих организаций.

Порой обычаи и традиции санкционируются работодателем. Например, при заключении трудовых договоров в ООО «Данон Индустрия» (филиал в г. Екатеринбург) применяется обычай обязательного

взаимного письменного уведомления работника и работодателя по всем производственным вопросам через заказную почту. При этом письмо, предназначенное Работодателю должно содержать пометку «внимание Генерального директора». В ООО «Данон Индустрия» как иностранной компании, действующей на российском рынке, приняты единые «политики» и «процедуры», закрепляющие давние традиции работы данной организации на международном рынке. Например, «Политика компании «Данон» по использованию автомобилей» включает обязательное наделение служащих определенного ранга (региональных супервайзеров по работе с дистрибьюторами и других) корпоративными машинами марки «Рено», которые списываются после пробега определенного количества километров.

Традиции и обычаи, сложившиеся в адвокатуре, чаще, чем закон, выступают регуляторами поведения адвокатов. Об их существовании как источника нормативной основы внутреннего трудового распорядка адвокатских организаций прямо упоминает Кодекс: «В тех случаях, когда вопросы профессиональной этики адвоката не урегулированы законодательством об адвокатской деятельности и адвокатуре или настоящим Кодексом, адвокат обязан соблюдать сложившиеся в адвокатуре обычаи и традиции, соответствующие общим принципам нравственности в обществе» (п. 3 ст. 4 Кодекса профессиональной этики адвоката).

При поступлении на работу работник, прежде всего, сталкивается с системой неправовых социальных норм. Как показывает приведенный анализ, эффективность иных социальных норм зависит от их взаимосвязи с правовыми (юридическими) нормами. При этом используются различные методы и формы такой взаимозависимости: санкционирование государством, уполномоченными им органами и общественными организациями, а также, работодателями в установленных законом пределах; локальное закрепление таких норм в организациях в форме рекомендаций, подкрепленных в случае их соблюдения работниками предоставлением им материальных и моральных стимулов; широкая и целенаправленная пропаганда и агитация моральных ценностей организации, отличающих ее от других работодателей; разработка и внедрение системы мер, формирующих должное правовое сознание работников, нанятых работодателем для своей организации [4, с. 57].

Ключевые подходы в упорядочении трудового найма вырабатывались в фабрично-заводском законодательстве XIX – начала XX в. В это время происхо-

дит переход от аграрного хозяйственного уклада и черт сознания к индустриальной цивилизации. С этим процессом связана объективация социальных регуляторов. С раннего средневековья и до середины XIX в. общественное сознание признавало достаточными традиционные феодальные практики трудовых отношений. Ускорение технического прогресса, усложнение социальных связей, статистический рост числа рабочих диктовали отказ от моральных императивов в пользу позитивного права. С динамикой источников в пользу нормативных правовых актов прямо связана последовательная формализация отечественного трудового права. Государственная монополизация регулирования трудовых отношений велась, особенно в советский и постсоветский период, с мотивацией защиты работника от злоупотреблений работодателя. При этом следует отметить невысокую правовую грамотность российского работника, которая компенсируется государственным попечением. Недостатком формализации трудового права является последующая психологическая делигитимация любых источников права, кроме актов государственных органов. Прежде всего, умалывается роль локальных нормативных актов, коллективных договоров. Работник и работодатель не склонны доверять правилам, за которыми не стоит государственный императив, властный авторитет работодателя. Формулировка фабричного инспектора начала XX в. С. Гвоздева применима ко всем периодам развития отечественного трудового права: «Прежде всего, я должен констатировать, что чувство законности вообще у наших рабочих развито чрезвычайно слабо. Странно было бы, впрочем, и ожидать иного» [2, с.114].

Формализации подлежат даже нормы этики. Например, в соответствии с Кодексом поведения сотрудника ООО «Алкогольная сибирская группа» (г. Омск), принятым, как подчеркивается в его преамбуле, с целью «изложить видение администрации Корпорации поведения сотрудников в стандартных ситуациях, с которыми мы сталкиваемся в работе каждый день», основными принципами поведения работников должны быть честность, взаимное доверие, лидерство (высокие стандарты качества работы), корпоративность (принятие ценностей и целей компании). Генеральный директор ООО «Алкогольная сибирская группа» А.В. Стрелец в преамбуле к данному документу настоятельно рекомендует каждому участнику трудового процесса внимательно прочитать, а, прочтя – неуклонно соблюдать эти этические прави-

ла. Кодекс поведения содержит следующие разделы: миссия компании; основные принципы поведения в корпорации; взаимоотношения с партнерами (включающие, в частности, требования аккуратности и умеренности во внешнем виде, различные для рабочих и служащих); взаимоотношения администрации и персонала; взаимоотношения сотрудников Корпорации между собой; отношения сотрудников к Корпорации, внешняя деятельность сотрудников Корпорации (в частности, в определенной степени, ограничивающая внешнее совместительство работников организации «негативно сказывающееся на эффективности работе в Компании»). Данный нормативный акт содержит также раздел «Соблюдение Кодекса поведения», что, по мнению работодателя, позволяет сформировать команду единомышленников и работать более эффективно. Интересна формулировка санкции за неисполнение норм Кодекса: «Неисполнение норм Кодекса поведения не наказуемо, но может негативно повлиять на репутацию сотрудника, а, следовательно, и на решение по его карьерному продвижению, обучению и другим социальным вопросам».

Следствием формализации российского трудового права становится количественная избыточность отраслевых источников права. В эволюции законодательства о труде прослеживается тенденция к постоянному увеличению объема источников, прежде всего, за счет подзаконных актов федерального уровня и актов высших судебных органов. Знание и понимание системы трудовых норм затрудняется не только для работника, но и, в достаточно полном объеме, для юриста. Таким образом, дополнительно стимулируется правовая неграмотность, снижаются навыки в области защиты трудовых прав, растет общий правовой нигилизм. И если фактическая правовая неграмотность преодолима, то гораздо большие сложности всегда вызывали девиации сознания – правовые нигилизм и инфантилизм.

Примеров невысокой правовой грамотности российских работников достаточно и в современный период. Всё также она компенсируется государственным попечением. Например, истцы-работники освобождены от уплаты государственной пошлины. Несмотря на закрепление в ст. 15 Трудового кодекса РФ признака личного труда для трудовых отношений, на практике до сих пор работники ищут работу бригадой. Примером может служить практика фактического найма бригады работников, что подтверждается судебными актами, особенностью которых в этом случае является процессуальное соучастие и предъяв-

ление исковых требований несколькими истцами. Так, Нижнекамский городской суд Республики Татарстан, рассмотрев в открытом судебном заседании гражданское дело по искам Р.А., И.А., Е.А., А.Н. к обществу с ограниченной ответственностью «Роспромонтаж» об установлении факта трудовых отношений, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда установил, что соистцы работали у ответчика без надлежаще оформленного трудового договора в качестве кровельщиков. Определением суда по названным искам в порядке ст. 40 ГПК РФ дела объединены в одно производство для совместного рассмотрения и разрешения. По устному соглашению истцов с работодателем был определен размер платы за 1 кв.м. кровли. Директор ООО «Роспромонтаж» А.А. неоднократно обещала заключить трудовой договор в письменной форме и выплатить задолженность, но, несмотря на добросовестное исполнение истцами своих обязанностей и выполнении ими оговоренных объемов работ ответчик своих обязательств не исполнил.

Истцы суду пояснили, что работали у ответчика кровельщиками на стоящихся объектах ООО «... завод грузовых шин», им были выданы временные пропуска для прохода на территорию завода. Оплата труда должна была производиться сдельно, в зависимости от объема выполненных работ. В связи с короткими сроками выполнения заказа, они по просьбе директора ООО «Роспромонтаж» приступили к работе без заключения трудовых договоров в письменной форме.

Кроме того, данные обстоятельства подтверждаются сведениями о выданных истцам ПАО «НКШ» временных пропусках, в которых они указаны в качестве работников ООО «Роспромонтаж», а также представленными истцами фотографиями места фактического выполнения ими работ.

Пояснения истцов об объеме выполненной работы согласовываются с актами выполненных работ, представленных ответчиком. Размер заработной платы, указанной в штатном расписании по ООО «Роспромонтаж» от ..., согласно которому заработ-

ная плата кровельщика составляет ... рублей в месяц, суд полагает недостоверным, заниженным, поскольку характер выполняемой истцами работы, её объемы, продолжительность работы, условия труда (на открытом воздухе в холодное время года, на высоте) предполагают необходимость достойной и адекватной затраченным усилиям оплаты.

Представленные ответчиком акты выполненных работ, в которых указана их стоимость, не может служить допустимым доказательством размера согласованной сторонами заработной платы, поскольку акт работниками не подписан, в судебном заседании истцы указывали на иной размер оплаты.

При таких обстоятельствах требования истцов о взыскании с ООО «Роспромонтаж» задолженности по заработной плате в заявленном ими и устно согласованном с ответчиком перед началом работ размере подлежат удовлетворению. Таким образом, размер требований истцов о взыскании задолженности по заработной плате не был подтвержден в суде документальными доказательствами, что говорит о явной патерналистской направленности трудовых споров [1].

Резюмируя изложенное, можно утверждать, что современное российское трудовое право является одной из стадий неразрывного процесса технико-юридического, культурного, социального, научного развития. В то же время генезис и развитие отрасли характеризуются рядом деструктивных начал, системно свойственных любым историческим периодам. Среди таких «генетических» проблем следует назвать подверженность правовой регламентации труда влиянию политической конъюнктуры, периодическое уклонение законодателя от учета объективных экономических закономерностей, конфликт между нормативным правовым регулированием и неправовыми практиками, чрезмерная формализация трудового права, не всегда оптимальная степень централизованности в регламентации отношений по труду, неразработанность обеспечительных механизмов трудовых прав, неразвитость правовой культуры. Объективный характер названных трудностей приводит к заключению о том, что их вряд ли возможно полностью ликвидировать.

Библиографический список

1. Решение Нижнекамского городского суда Республики Татарстан от 10 марта 2017 г. по делу № 2-723/2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc>, свободный.
2. Гвоздев, С. Записки фабричного инспектора (из наблюдений и практики 1894–1908 гг.). [Текст] / С. Гвоздев. – М., 1925. – 263 с.

3. Пономарёва, Т.М. Баланс интересов сторон трудового договора [Текст] / Т.М. Пономарёва // Вестник Омской юридической академии. – 2011. – № 4 (17). – С. 32–37.
4. Фахрутдинова, Т.М. Внутренний трудовой распорядок организации (правовые вопросы): дисс. ... канд. юрид. наук [Текст] / Т.М. Фахрутдинова. – Томск, 2006.

References

1. Reshenie Nizhnekamskogo gorodskogo suda Respubliki Tatarstan ot 10 marta 2017 g. po delu № 2-723/2017 [Elektronnyj resurs]. – <http://sudact.ru/regular/doc>.
 2. Gvozdev S. *Zapiski fabrichnogo inspektora (iz nablyudenij i praktiki 1894-1908 gg.)* [Notes factory inspector (from observations and practice 1894–1908 gg.)]. Moscow, 1925, 263 p.
 3. Ponomaryova T.M. *Balans interesov storon trudovogo dogovora* [Balance of interests of the parties to the employment contract] // Bulletin of the Omsk Law Academy, 2011, No. 4 (17), pp. 32-37.
 4. Fahrutdinova T.M. *Vnutrennij trudovoj rasporyadok organizacii (pravovye voprosy)*. [Internal labor organization of the organization (legal issues)] Diss. ... cand. Jurid. Sciences: 12.00.05. - Tomsk, 2006.
-

REGULATION OF LABOR RELATIONS IN RUSSIA (ORIGINS AND NOW)

Tatyana M. Ponomareva,

Associate Professor, Siberian Institute of Business and Information Technologies

Abstract. The Modern system of legal acts on labor was the result of consistent improvement of the overall conceptual approach and specific legal norms. The origins of today's problems of legal regulation of relations in work as a positive beginning, were laid in the factory-the factory legislation of the Russian Empire. The main evolutionary problems of labor law related excessive centralization, high degree of formalization of previously, exposure to the industry political situation, a significant role non legal regulators of labor relations, the weak development of security mechanisms for labour rights, lack of governmental oversight is not always a correct distinction between the interests of the employee and the employer. In modern terms the essence of labor law can not be reduced to a combination of legal protection of the interests of the "weak" side of the employee. The so-called "protective" concept and theory of contractual labor law quite successfully combined in the modern Russian legislation. A consequence of the formalization of the Russian labour law becomes a quantitative redundancy sectoral sources of law. In the evolution of the legislation on labour and the trend to continuous increase in the volume of sources, primarily due to regulations at the Federal level and the acts of the highest judicial bodies. Knowledge and understanding of labour standards are difficult, not only for the employee but also, in sufficiently full, for a lawyer. Thus further stimulated by legal illiteracy, declining skills in the field of protection of labor rights, increasing the total legal nihilism. And if the actual legal illiteracy can be overcome, much greater complexity has always caused deviation consciousness, legal nihilism and infantilism.

Keywords: labor law, formalization of labor, sources of labor law, problems of legal regulation

Сведения об авторе:

Пономарёва Татьяна Михайловна – доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин АНОО ВО «Сибирский институт бизнеса и информационных технологий» (Омск, Российская Федерация), e-mail: tmrabota@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 15.05.2017.