

Петоченко Т. М.

*ведущий научный сотрудник отделения исследований в социальной сфере
Института правовых исследований Национального центра законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь
кандидат юридических наук, доцент*

В статье проводится комплексный анализ теоретических и прикладных аспектов правовой реализации функций трудового права Республики Беларусь посредством государственного и договорного регулирования. Автором сформулированы обоснованные теоретические положения и выводы, направленные на повышение эффективности государственного и коллективно-договорного регулирования общественных отношений как средства реализации функций трудового права.

This article provides a comprehensive analysis of the theoretical and applied aspects of the legal implementation of the functions of the labour law of the Republic of Belarus by state and contractual regulation. The author formulates the reasonable theoretical propositions and conclusions aimed at improving the effectiveness of state and collective contractual regulation of social relations as a means for realization of the functions of labour law.

РЕАЛИЗАЦИЯ ФУНКЦИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ПОСРЕДСТВОМ ГОСУДАРСТВЕННОГО И ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ И СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

Цели, задачи, роль и функции трудового права тесно взаимосвязаны и отражают интересы общества, государства, работников и нанимателей. Исходя из того, что каждая отрасль имеет свои задачи, выделяются специфические функции отрасли права.

Определение содержания правовой категории «функции трудового права», установление критериев классификации и видов функций трудового права позволяет обозначить основные направления воздействия трудового права на общественные отношения.

Представляется целесообразным провести анализ теоретических и прикладных аспектов реализации функций трудового права Республики Беларусь посредством государственного и договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений, в целях выработки предложений по совершенствованию трудового законодательства Республики Беларусь, направленных на повышение эффективности государственного и коллективно-договорного регулирования общественных отношений в сфере трудового права.

Широкое применение государственного регулирования сдерживает экономический прогресс, лишает субъектов трудового права возможности участвовать в установлении условий труда. Поэтому приоритетное использование договорных методов регулирования является оправданным. При

определении соотношения государственного и договорного регулирования необходимо найти оптимальный механизм, при котором переход к коллективно-договорному и индивидуально-договорному регулированию трудовых и связанных с ними отношений не привел бы к ослаблению правовой защищенности работников.

Роль трудового права заключается в таком регулировании его нормами поведения субъектов в процессе применения и организации наемного труда с учетом задач и интересов производства, которое обеспечивало бы охрану труда работников, содействовало улучшению условий их труда и быта, способствовало развитию социального партнерства.

Сочетание государственного и договорного регулирования является основным способом цивилизованного разрешения противоречий в сфере социально-трудовых отношений. Социальное партнерство, являясь разновидностью социально-трудовых отношений, способствует достижению компромисса при реализации интересов различных социальных групп общества.

Для коллективно-договорного регулирования характерны следующие функции: повышение гарантий работникам; детализация норм общего характера; установление конкретизированных взаимных прав и обязанностей; специализация; восполнение пробелов в праве; первичное правовое регулирование.

В решении этих вопросов государство взаимодействует с социальными партнерами на основе принципа социального справедливости, закрепленного в Уставе МОТ [1, с. 5–23].

Коллективно-договорное регулирование представлено коллективными договорами и соглашениями, которые имеют сложную правовую природу. Правовое регулирование коллективных трудовых отношений характеризуется наличием императивных норм, ограничивающих договорную свободу сторон. В частности, на стадии заключения коллективного договора, соглашения, если одна из сторон проявила инициативу по проведению коллективных переговоров, другая сторона не вправе отказаться, и обязана начать переговоры в семидневный срок (ч. 1 ст. 357 Трудового кодекса Республики Беларусь – далее ТК). Условия, образующие содержание коллективного договора, соглашения не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством (ч. 1 ст. 362 ТК). Таким образом, нормативные договоры (соглашения и коллективные договоры) носят публично-правовой характер.

Под коллективным правотворчеством в научной литературе понимается деятельность социальных партнеров – нанимателя и работников – в лице их представителей, которая направлена на установление, изменение или отмену правовых норм, регулирующих трудовые и связанные с ними отношения [2, с. 6].

Цели отрасли трудового права можно определить, как установление государственных гарантий трудовых прав и свобод субъектов трудового права.

Задачи отрасли трудового права являются разновидностью социальных задач общества, которые направлены на достижение целей правового регулирования труда и их осуществления. В отличие от Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), где в статье 1 сформулированы цели и задачи трудового законодательства, в статье 2 ТК сформулированы только задачи, стоящие перед Трудовым кодексом: 1) регулирование трудовых и связанных с ними отношений; 2) развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления; 3) установление и защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей. Задачи Трудового кодекса, закрепленные в ст. 2 ТК, являются также задачами всего трудового права. Они определяют не только направление и тенденции развития трудового права, функции трудового права, но и имеют практическое значение для применения его норм субъектами трудового права.

В теории права функции права определяются как основные направления юридического воздействия на общественные отношения, обусловленные сущностью и социальным назначением права в жизни общества [3, с. 98]. Белорусские ученые предлагают характеризовать функции права как основные виды его воздействия на общественные отношения, определяемые сущностью и социальным назначением права на различных этапах его исторического развития [4, с. 178].

В научной литературе правовая природа функций рассматривалась различными авторами. В целом, определения понятия функций трудового права, которые даются в различных научных источниках, схожи, хотя и имеют свои особенности. А.М. Лушников и М.В. Лушникова определяют функции трудового права, как основное направление его правового воздействия на общественные отношения, складывающиеся по поводу организации и применения наемного труда [5, с. 140–141]. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова дают следующее определение понятия функции трудового права: это основные направления воздействия его норм на поведение (сознание, волю) людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства [6, с. 30].

По нашему мнению, под функциями трудового права следует понимать основные направления воздействия его норм на общественные отношения, составляющие предмет правового регулирования, обусловленные задачами и назначением трудового права.

Исходя из целей и задач, все функции права можно разделить на две группы:

- общеправовые (специально юридические);
- отраслевые.

К общим функциям права, присущим любой правовой системе, можно отнести регулятивную и охранительную функции, которые различают в зависимости от способа воздействия на общественные отношения.

В трудовом праве регулятивная и охранительная функции имеют свои проявления. Так, регулятивная функция осуществляется путем закрепления

особенностей метода правового регулирования отношений, критериев правосубъектности физических лиц в области организации и применения труда, правовых статусов субъектов трудового права; установления оснований (юридических фактов), которые лежат в основе возникновения, изменения и прекращения трудовых и связанных с ними отношений.

Охранительная функция в трудовом праве проявляется в следующем: в возможности воздействия на поведения людей в процессе труда, которая выражается как в угрозе наказания, так и в возможности его применения, причем не за нарушение каких-либо запретов, а за невыполнение либо ненадлежащее выполнение своих обязанностей; в особенностях привлечения к дисциплинарной ответственности (не государственными органами, а нанимателем).

Дискуссионным является вопрос о классификации функций права, вообще, и классификация функций трудового права, в частности. Учеными-трудовиками в различное время предлагались различные критерии классификации и виды отраслевых функций трудового права.

Первая классификация функций трудового права была разработана Н.Г. Александровым: производственная, защитная функции, функция обеспечения права трудящихся на участие в управлении предприятиями [7, с. 10–11]. А.С. Пашков выделял экономическую, социальную, политическую, воспитательную (идеологическую), защитную функции трудового права [8, с. 67–78]. С.А. Иванов предлагает выделять две функции: производственную и защитную. [9, с. 48] Аналогичной позиции придерживаются А.М. Лушников и М.В. Лушникова, с разницей в названии одной из них, а именно: полагают, что для трудового права характерны две функции производственная и социальная (она же защитная) [5, с. 84]. А.М. Лушников и М.В. Лушникова отождествляют защитную и социальную функции, исходя из назначения трудового права [5, с. 84–85]. Они считают, что виды функций трудового права, предлагаемые другими авторами (производственная, воспитательная и др.) можно отнести либо к подфункциям уже названных двух функций, либо к функциям, присущим любой отрасли права. К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова придерживаются иного мнения, полагая, что защитная и социальная функции – это две самостоятельные отраслевые функции [6, с. 30]. Последний подход представляется более обоснованным.

На наш взгляд, отождествлять социальную и защитную функции нежелательно, так как социальная функция трудового права хотя и является более широкой по содержанию, однако не полностью охватывает отдельные элементы защитной функции, то есть они не совпадают. Кроме того, на наш взгляд, функции трудового права более многочисленны, и не целесообразно ограничиваться лишь двумя (социальной и производственной), так как это будет препятствовать детальному рассмотрению особенностей воздействия трудового права на общественные отношения.

По нашему мнению, исходя из целей, задач, назначения трудового права можно выделить пять видов отраслевых функций трудового права:

- 1) социальная;

- 2) защитная;
- 3) производственная (экономическая или хозяйственная);
- 4) воспитательная;
- 5) развития социального партнерства.

В основе деления функций права на указанные виды лежат не только социальные потребности основных субъектов трудового права, но и различия в способах правового воздействия на общественные отношения.

Социальная функция должна реализоваться по следующим направлениям: обеспечение занятости и создание равных возможностей на рынке труда для всех желающих, независимо от пола, расы, национального происхождения и т.д.; установление требований о здоровых и безопасных условиях труда, о справедливом вознаграждении в соответствии с количеством, качеством и общественным значением труда; содействие благоприятному развитию личности (в т.ч. нормы о содействии профессиональному развитию работников на производстве (повышение квалификации, обучение и переобучение); нормы, предоставляющие возможность для сочетания труда с обучением).

Защитная функция пересекается с социальной и реализуется главным образом путем закрепления основных трудовых прав и гарантий этих прав в целях защиты работников от злоупотреблений нанимателей. По нашему мнению, защитная функция реализуется в следующих направлениях: путем закрепления, как комплекса мероприятий направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, так и средств, обеспечивающих защиту и восстановление нарушенных прав.

Социальная и защитная функции в основном реализуются посредством государственного регулирования. При этом большинство норм является императивными, то есть они обязательны и действуют независимо от воли субъектов трудового права (например, ст. 16 ТК запрещает необоснованный отказ отдельным категориям граждан в заключении трудового договора; часть 2 ст. 17 ТК ограничивает случаи заключения срочных трудовых договоров; ст. 20 ТК запрещает требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором; в ст. 21 и 272 ТК ограничивается возраст, с которого допускается заключение трудового договора, определяются требования к характеру работы, на которую могут наниматься несовершеннолетние лица в возрасте от 14 до 16 лет; ст. 54, 55, 226 ТК закрепляют обязанности нанимателя при приеме на работу и при организации труда работников; ст. 56 ТК содержит государственные гарантии по оплате труда работников; ст. 112 ТК устанавливает, что полная норма продолжительности рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и так далее). Вместе с тем, социальная и защитная функции могут реализовываться и посредством договорного регулирования (например, в соответствии с п. 4 ч. 1 ст. 16 ТК в коллективном договоре, соглашении могут предусматриваться дополнительные категории граждан, которым запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора).

Производственная функция выполняется трудовым правом постольку, поскольку регулируя трудовые отношения и отношения, тесно связанные с ними, оно способствует достижению определенных производственно-экономических результатов. Трудовое право имеет не только социальное, но и производственное назначение, так как представляет интересы не только работников, но и нанимателей, общества и государства. Производственная функция реализуется посредством норм, закрепляющих меры стимулирования труда, способные повысить эффективность производства; норм, по рациональному использованию трудовых ресурсов, а также норм, допускающих использование различных режимов рабочего времени, гарантирующих осуществление нанимателями дисциплинарной власти посредством института трудовой дисциплины.

Производственная функция реализуется преимущественно посредством коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования, что позволяет нанимателям повышать производственно-экономические результаты. Государство через диспозитивные нормы устанавливает возможность регулирования отношений самими участниками (например, порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором (ст. 95 ТК)). Государственное регулирование применяется лишь тогда, когда стороны своим соглашением не установили иное (например, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством, конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором (ст. 70 ТК)). Эти управомочивающие нормы предоставляют нанимателю право выбора: он может действовать определенным образом, но не обязан. Так, коллективным договором могут предусматриваться категории работников (помимо предусмотренных ч. 2 ст. 45 ТК), пользующиеся предпочтением на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. Чаще всего диспозитивные нормы встречаются в таких институтах трудового права, как трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплата труда.

Воспитательная функция предполагает такое правовое воздействие, которое стимулировало бы всех субъектов трудового права уважать не только закон, но и права и интересы друг друга. Данная функция реализуется по трем направлениям: путем непосредственного и идеологического воздействия на участников трудовых отношений, через адресованные им предписания и запреты, содержащиеся в нормах права; путем наделения субъектов трудового права взаимными правами и обязанностями; путем установления возможности привлечения виновных в нарушении трудового законодательства к дисциплинарной или материальной ответственности [10]. В соответствии со ст. 196 ТК наниматель вправе поощрять работников. В ТК не закреплен конкретный перечень мер поощрения. Виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего распорядка, а также уставами и положениями о дисциплине.

Вопросы дисциплинарной ответственности, в том числе виды и порядок применения мер дисциплинарного взыскания в основном урегулированы государственными императивными нормами (ст. 198, 199, 200, 201 ТК и др.). Вместе с тем, к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения к ним мер дисциплинарного взыскания наниматель вправе применить иные меры правового воздействия (снижение премии, сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины и др.) (ч. 4 ст. 198 ТК). Конкретные виды и порядок применения этих мер определяются в локальном порядке (например, в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективным договором).

Функция развития социального партнерства направлена на обеспечение партнерства в социально-трудовой и экономической сферах между субъектами коллективных трудовых отношений, и проявляется в следующем: закреплении возможности участия работников и их представительных органов в управлении производством и установлении условий труда, возможности согласования интересов работников, нанимателей и государства в лице уполномоченных представителей по урегулированию трудовых и связанных с ними отношений, посредством переговоров, консультаций, предупреждения и разрешения социальных конфликтов; в нормах, определяющих правовой статус профсоюзов; закреплении в трудовом законодательстве права на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку. Функция развития социального партнерства должна развиваться в направлении создания норм, определяющих правовой статус не только профсоюзов, но и иных представительных органов работников, объединений нанимателей, а так же трудового коллектива.

Подводя итог, хотелось бы в целом положительно оценить тенденции развития трудового законодательства в части реализации функций трудового права Республики Беларусь посредством государственного и договорного регулирования трудовых и связанных с ними отношений, и отметить его соответствие международным нормам.

Вместе с тем, по нашему мнению, есть отдельные дискуссионные вопросы в части реализации функций трудового права Республики Беларусь, которые нуждаются в дальнейшей теоретической разработке в целях внесения изменений и дополнений в трудовое законодательство Республики Беларусь для повышения эффективности соответствующих норм.

1. Под функциями трудового права следует понимать основные направления воздействия его норм на общественные отношения, составляющие предмет правового регулирования, обусловленные задачами и назначением трудового права.

2. Исходя из целей, задач, назначения трудового права можно выделить пять видов отраслевых функций трудового права:

- 1) социальная;
- 2) защитная;
- 3) производственная (экономическая или хозяйственная);
- 4) воспитательная;
- 5) развития социального партнерства.

В основе деления функций права на указанные виды лежат не только социальные потребности основных субъектов трудового права, но и различия в способах правового воздействия на общественные отношения.

3. Значительное количество норм, направленных на реализацию социальной и защитной функций, является императивными, то есть они обязательны и действуют независимо от воли субъектов трудового права. Государство, таким образом, закрепляет основные права и обязанности участников трудовых и связанных с ними отношений, гарантии реализации этих прав и обязанностей, механизмы защиты законных прав и интересов работников и нанимателей.

4. Производственная функция реализуется преимущественно посредством договорного регулирования, так как государство через диспозитивные нормы допускает регулирование отношений в этой сфере самими сторонами.

5. Соотношение государственного и договорного регулирования строится: на законодательном определении предмета коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования; на недопущении ухудшения положения работника по сравнению с нормативными правовыми актами, принятыми в централизованном порядке.

6. Главные направления государственного регулирования отношений в сфере трудового права должны заключаться: в установлении обязательных стандартов; в контроле и надзоре за соблюдением законодательства; в регламентации правил, которым стороны трудовых и связанных с ними отношений обязаны следовать, если не договорились об ином.

7. Для коллективно-договорного регулирования характерны следующие функции: повышение гарантий работникам; детализация норм общего характера; установление конкретных взаимных прав и обязанностей; специализация; восполнение пробелов в праве; первичное правовое регулирование.

8. Функция развития социального партнерства должна развиваться в направлении создания норм, определяющих правовой статус не только профсоюзов, но и иных представительных органов работников, объединений нанимателей, а так же трудового коллектива.

Список цитированных источников:

1. Устав Международной организации труда 1919 г. (с изм. и доп. 1972 г.) / Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Женева: Международное бюро труда, 1996.

2. Ширинкина, О.Ю. Коллективный договор: история вопроса и современное состояние / О.Ю. Ширинкина. – Пермь, 2006. – 25 с.

3. Общая теория права и государства: учеб. / Под ред. В.В. Лазарева. – М.: Юрист, 1994. – 455 с.

4. Вишневский, А.Ф. Общая теория государства и права. 2-е изд., переработанное и дополненное / А.Ф. Вишневский, А.Ф. (род. 1947),

Н. А. Горбатов, В.А. Кучинский. – М.: Издательство деловой и учебной литературы, 2006. – 654 с.

5. Лушников, А.М. Курс трудового права: В 2-х т. 1: Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: учеб. для вузов / А.М.Лушников, М.В.Лушникова. – М.: Изд-во Проспект, 2003. – 444 с.

6. Гусов, К.Н. Трудовое право России: Учеб. / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 476 с.

7. Экономическая политика КПСС, труд и право/ Под ред. Н.Г.Александрова. – М., 1973. – 99 с.

8. Пашков, А.С. Основные функции советского трудового права / А.С. Пашков // Правоведение. Изв. вузов. – 1977. – № 5. – С. 67-78.

9. Иванов, С.А. Функции советского трудового права / С.А. Иванов // Советское государство и право. – 1976. – № 12. – С.40 - 48.

10. Лебедев, В.М. Воспитательная функция советского трудового права / В.М. Лебедев. – М.: Юрид.лит., 1981. – 45 с.