

УДК 351.713(477):331.108.37

Артур Соцький,

канд. юрид. наук, доцент
кафедри цивільно-правових дисциплін
Чернівецького інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»

УПРАВЛІННЯ ПРАЦІВНИКАМИ ЯК ОБ'ЄКТ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

У статті досліджується місце і роль господарської влади роботодавця у системі управління працівниками з погляду трудового права. Виявлено та вирішено окремі проблеми управління працівниками та можливості врегулювання цієї діяльності нормами трудового права. Проведено порівняння правил внутрішнього розпорядку відповідно до КЗпП 1918 і 1922 рр. На підставі проведеного дослідження наукових праць вітчизняних та зарубіжних учених зроблено висновок про те, що господарська влада роботодавця – це явище, яке об'єктивно існує у суспільстві і в основі якого лежить здатність роботодавця створювати організаційні та економічні умови для реалізації працівниками своєї здатності до праці.

Ключові слова: управління працівниками, господарська влада, обмеження господарської влади, влада роботодавця.

Постановка проблеми. О. В. Железов звертає увагу на нову категорію, яка є новою дослідницькою темою не тільки для економічної науки, але й для практики реальної економіки. Йдеться про системну експлуатацію праці. Говорячи про системну експлуатацію праці в її суспільному вираженні на виробництві у країнах із ринковою економікою, не уникнути таких питань: хто є «джерелом влади» на сучасному підприємстві? яким чином у рамках виробництва забезпечується реалізація «свободи і рівності», та що під цим розуміється? [1, с. 24]. Для цього необхідно звернутися до однієї з найважливіших політико-правових проблем, а саме до проблеми місця і ролі господарської влади роботодавця у системі управління працівниками.

Проблеми, пов'язані із соціальним управлінням, досліджуються такими науками, як соціологія, державне управління, адміністративне право. Однак є частина управлінських відносин, які пов'язані з відносинами, що входять до предмету трудового права, а тому для науки цієї галузі права важливо з'ясувати їхню природу та можливість врегулювання нормами трудового права.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розгляду господарської влади роботодавця у системі управління працівниками з погляду трудового права присвячено наукові роботи таких учених, як Н. Г. Александров,

М. В. Баглай, А. М. Лушников, М. В. Лушнікова, Ю. В. Пеню, Е. А. Тихомирова, В. І. Усенін, В. І. Щербина та ін.

Метою представленої статті є виявлення та вирішення окремих проблем управління працівниками та можливості врегулювання цієї діяльності нормами трудового права.

На думку Й. А. Шумпетера, є очевидний зв'язок між ефективністю економічного механізму і тою владою над найманими робітниками, якою комерційне суспільство за допомогою інститутів приватної власності і «вільного» договору наділяє буржуазного роботодавця. Це не просто привілей, що дозволяє заможним експлуатувати незаможних. За безпосереднім особистим інтересом кожного стоїть соціальна зацікавленість у нормальному функціонуванні виробництва. Можна вести дискусію щодо того, наскільки у тій чи іншій конкретній ситуації приватні інтереси обслуговують інтереси суспільства і яка ступінь тих невинуватих поневірянь, які терплять незаможні внаслідок того, що соціальні інтереси віддаються на відкуп егоїзму роботодавців [2].

Для органічної солідарності принципово важлива категорія вільної лояльності, коли громадянин готовий добровільно дотримуватися певної моделі поведінки, пов'язаної

з частковим обмеженням власного свавілля, але вкрай актуальною для спільного інтересу і спільного блага [3]. Російський філософ Іван Ільїн визначає вільну доляльність як основоположну властивість соціальної ідентичності: «Людина є самодіяльний вольовий центр, суб'єкт права, а не об'єкт терору та експлуатації. Вона повинна будувати себе сама, володіти собою, управляти собою та відповідати за себе» [4, с. 229].

У зарубіжній юридичній і соціологічній літературі чітко визначились із взаєминами роботодавця-працівник: це взаємини влади-підпорядкування. Залежно від країни, її історичного розвитку, суспільних процесів, національних традицій ці взаємини мають жорсткіший чи ліберальніший характер, але основа залишається єдиною – владарювання роботодавця над працівниками. Цей різновид влади над людьми отримав назву «господарська влада роботодавця». Можна сперечатися про наявність чи відсутність такої влади на вітчизняних теренах, але взаємини між роботодавцем і працівником ніколи не мали характеру рівності. Ще М. Г. Александров дав таку характеристику господарській владі роботодавця: «Господарська влада, тобто влада капіталіста над найманими робітниками і службовцями, є невід'ємним складником капіталістичних трудових відносин. Право господарської влади слугує юридичним вираженням відносин панування-підпорядкування» [5, с. 37]. Енциклопедичний словник «Трудове право» визначає господарську владу як санкціоновану і гарантовану буржуазним правом владу капіталіста над найманими робітниками і службовцями, зайнятими на його підприємстві. Основою господарської влади є приватна власність підприємця на засоби виробництва, що підкріплюється різними державними інститутами, у тому числі й правом [6, с. 498].

Нині радянська система суспільно-економічних зв'язків, заснованих на командно-адміністративній системі управління економікою, поступилась ще жорсткішій системі, а саме системі економічного управління і тиску. Тому й дотепер в Україні вірною залишається теза, що «...капіталістична організація праці є системою, яка побудована на експлуатації юридично «вільного», але економічно залежного робітника» [7, с. 83]. На формальну рівність працівника і роботодавця вказувала низка відомих вітчизняних учених (Л. Я. Гінзбург, О. С. Пашков, В. М. Скобелкін та ін.).

Для підкріплення морального авторитету господарської влади ще в кінці XIX – на початку XX ст. було розроблено теорії, що доводили закономірність і природність цієї

влади, і теорії, які стверджували, що вона здійснюється з прямої згоди працівників і в їхніх інтересах. Відповідно до цих юридичних концепцій регулювання всіх питань, що належать до сфери безпосереднього виробництва, було винятковою прерогативою роботодавця. Він міг не тільки давати обов'язкові вказівки щодо виконання роботи, не тільки накладати стягнення, але й здійснювати нормативну владу, тобто встановлювати умови праці, розпорядок роботи, правила поведінки в процесі праці та ін. Роботодавець одноосібно видавав правила внутрішнього трудового розпорядку, визначаючи у них час роботи, терміни виплати зарплати, підстави для звільнення працівників, виступаючи стосовно працівників як законодавець, адміністратор і суддя [8, с. 12]. Як стверджує Л. С. Таль, «влада над робітниками належить господарю в силу його соціального становища, а не тільки як договірній стороні» [9, с. 26]. І далі: «Господар, що своєю владою встановлює порядок і визначає поведінку осіб, зайнятих на підприємстві, виявляє не свою приватну автономію, діє не як власник, а як носій «соціальної автономії», бо влада господаря, подібно владі законодавчій, адміністративній, сімейній, надана йому для успішного виконання необхідних і доцільних, із суспільної точки зору, функцій підприємства» [9, с. 29-30].

Чи не єдиним фактором, що обмежував господарську владу роботодавців, стала поява цілого інституту фабричних інспекторів (в Англії – у 1833 р., у Франції – у 1874 р., у Німеччині – у 1878 р., у Росії – у 1882 р.), які не тільки стежили за виконанням відповідних законів, але й деколи наділялися правом накладати стягнення на порушників [Цит. за: 10, с. 97].

У 50 – 60-ті рр. XX ст. відзначається активізація наукових досліджень, спрямованих на обґрунтування теорії господарської влади роботодавця. Так, французькі професори А. Руаст і П. Дюран стверджували, що господарська влада ґрунтується не на капіталістичній власності, а полягає у відповідальності, яка лежить на керівникові підприємства; що на підприємця покладено турботу про спільне благо всіх членів підприємства, яка породжує необхідність надати підприємцеві особливі повноваження. Деякі французькі юристи доводили, що окремі прерогативи підприємця базуються на угоді між ним і трудящим, які визнаються останнім при укладанні трудового договору. Інші заявляють, що господарські прерогативи мають публічний і правовий характер, оскільки вони здійснюються на основі правил трудового розпорядку, що санкціонуються і контролю-

ються публічною владою. Сучасні французькі юристи пропагують так звану «інституційну теорію підприємства», яка враховує соціальні зміни і посилення ролі колективу підприємства. Ця теорія представляє сучасне підприємство у вигляді трудової спільноти підприємця, робітників і адміністративно-управлінського персоналу. Підприємець і робітники зображуються як частини єдиного організму із солідарними інтересами і спільними цілями, для досягнення яких і використовується влада підприємця.

Німецькі вчені вважають, що існування господарської влади хоча й не залежить від волі працівників, але її здійснення відбувається з їхньої повної згоди. Німецькі правознавці є прихильниками концепції особисто-правових відносин. Вони акцентують увагу не на організаційному, а на юридичному аспекті цієї проблеми. Стверджується, що особисті зв'язки працівника і підприємця мають юридичний характер і обумовлюють специфічні обов'язки працівника – обов'язок слухняності й обов'язок вірності підприємцю. Таке трактування обов'язків працівників значно розширює господарські прерогативи підприємця, обґрунтовує його право не тільки керувати процесом робіт, але й нав'язувати працівникам певну поведінку як на підприємстві, так і поза ним. На їхню думку, господарські прерогативи підприємця випливають із самої сутності трудових відносин, а обсяг цих прерогатив може бути різним і визначається не тільки законами, але й колективними угодами і навіть трудовими договорами [Цит. за: 11, с. 144, 149].

Нині у країнах, де панує ринкова система економіки, юридична основа прав роботодавця обговорюється дуже докладно. Найбільшого поширення набули дві теорії. В Австрії, Бельгії, ФРН, Швейцарії була прийнята договірна теорія, а в Індії, Канаді, США, Франції і Японії – інституційна. Зважаючи на різноманітність у підходах до цього явища, актуальною є проблема визначення прерогатив роботодавця і здійснення господарської влади. В епоху промислового капіталізму працівники висували до окремих підприємців вимоги, що зводилися в основному до заборони зловживань господарською владою. 70-ті рр. XX-го ст. ознаменувалися вимогами обмеження господарської влади роботодавця. Це знаходить своє вираження у вимогах про встановлення умов праці за допомогою закону і колективних договорів, заборону системи штрафів і дискримінації в оплаті праці, встановлення рівної оплати за рівну працю, заборону необґрунтованих звільнень, визнання прав робітничих колективів у вирішенні питань про найм, звільнення, введення

на підприємстві нової техніки, нових систем і процесів праці [Цит. за: 11, с. 138].

Однак на параметри обмеження господарської влади Л. С. Таль указував ще на початку XX-го ст.: «Господарська влада – це інститут приватного права. Тому підпорядкування їй можливе тільки в тих межах, взагалі в яких допустимо обмеження свободи і самовизначення особи на основі приватно-правових відносин. Підпорядкування робітника господарській владі ніколи не може мати характеру відторгнення його особистості чи його робочої сили. Воно обов'язкове для нього лише до тих пір, поки вимоги господаря не порушують його невід'ємних прав і їх виконання не загрожує невід'ємним благам особистості» [9, с. 30]. Й далі: «Влада – державна чи приватноправова – повинна діяти правомірно; інакше її дії є не актами влади, а актами свавілля її носіїв. Вона не повинна впадати у протиріччя зі своїми завданнями; інакше вона з точки зору права не виконує функцій влади, а зловживає ними» [12, с. 457].

Разом із тим існують позиції, що заперечують термін «господарська влада роботодавця». Так, на думку А. М. Лушнікова і М. В. Лушнікової, цей термін був ще актуальним на початку XX ст., нині ж необхідно говорити про «владу роботодавця» [13, с. 832]. Як правильно зазначає К. О. Тихомирова, влада роботодавця, навіть не зважаючи на відсутність у КЗпП 1918 р. категорії «роботодавець», не була повністю знищена, а перейшла до рук адміністрації підприємств, які фактично займалися керівництвом. Разом із тим правове становище адміністрації державних підприємств не було незмінним протягом радянського періоду. Адміністрація отримала різний обсяг владних повноважень для управління працівниками залежно від концепції господарського управління економікою [10, с. 100].

У радянський період розвитку трудового права можна говорити про фактичну «заміну» господарської влади «правилами внутрішнього розпорядку». Це відразу стали відзначати вчені-трудовики. В. М. Догодов визначає правила внутрішнього розпорядку як «обов'язковий для всіх працюючих на підприємстві (в тому числі й для адміністрації) розпорядок робіт, що детально регламентує трудові відносини у самому процесі виробництва» [14, с. 40]. Нині подібної позиції також дотримується немало вчених (О. І. Процевський, В. С. Венедіктов та ін.).

Порівнюючи правила внутрішнього розпорядку за КЗпП 1918 і 1922 рр., К. М. Варшавський зазначає, що «КЗпП 1922 р. не йде так далеко, як КЗпП 1918 р., що покладав

обов'язок їх видання на професійні спілки, із затвердженням державною владою (відділами праці); але він далекий і від протилежної крайності – надання права їх видання адміністрації підприємств – і зупиняється на середньому шляху: правила приймаються за погодженням між адміністрацією підприємства і професійною спілкою та затверджуються інспектором праці. Таким чином, в основі їх лежить така ж колективна угода, як і в основі колективного договору» [15, с. 37]. Питання про те, хто надаватиме легітимності внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації, й дотепер дискутується як ученими, так і практиками. Законодавець схиляється до думки, що це має бути роботодавець, який наділяється нормативною владою.

Й. А. Шумпетер пропонує замість терміна «влада» використовувати термін, який його доповнює, а саме «авторитарна дисципліна», під яким слід розуміти виховану в людей звичку виконувати накази інших, працювати під наглядом, нормально сприймати критику. Такого роду дисципліну необхідно відрізнити від самодисципліни, хоча вона, наразі частково, пов'язана з попереднім і навіть успадкованим досвідом підпорядкування дисциплінарному впливу влади. Авторитарну дисципліну, на його думку, не можна ототожнювати й з груповою дисципліною, що є результатом тиску колективної думки на кожного індивіда і також певною мірою обумовленою напрацьованими в минулому навичками підпорядкування [2].

Висновки

Працею держава, з формального погляду, більше не управляє, але працюю активно регулює. Суб'єктом же управління працею в сучасних умовах стає роботодавець [16, с. 46]. Із цією думкою Ю. В. Пенова важко не погодитися. К. О. Тихомирова із цього приводу зазначає: «Разом із тим, з одного боку, не можна відкидати її (господарської влади – прим. А.С.) договірної природи, а з іншого – в умовах державно організованого суспільства господарська влада не може мати абсолютної автономії від держави, яка визначає її межі та форми вираження. Таким чином, необхідно визнати, що господарська влада роботодавця – це явище, яке об'єктивно існує у суспільстві і в основі якого лежить здатність роботодавця створювати організаційні та економічні умо-

ви для реалізації працівниками своєї здатності до праці. Роботодавець із цією метою використовує делеговані суспільством владні повноваження» [10, с. 106-107].

Список використаних джерел:

1. Железов А.В. Труд как фактор экономической динамики : автореф. Дисс. на соиск. учен. степени докт. эконом. наук : спец. 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)» / А. В. Железов. – Кострома, 2006.
2. Шумпетер Й. А. Капитализм, Социализм и Демократия : пер. с англ. / предисл. и общ. ред. В.С. Автономова. – М.: Экономика, 1995.
3. Окара А. Н. Социальная солидарность как основа нового «миростроительного» проекта [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.intelros.ru/pdf/synergia_09_10/2.pdf.
4. Ильин И. А. О свободной лояльности / И. А. Ильин // Собрание сочинений : у 10-ти т. – Т. 2. – Кн. 1. – М., 1993.
5. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юриздат, 1948.
6. Трудовое право: Энциклопедический словарь / ред. кол.: С.А. Иванов и др. – 4-е изд. – М.: Советская энциклопедия, 1979.
7. Экономика труда : в 2-х т. / [Маркус Б., Лозовой А., Кривицкий М. и др.]; под ред. М.М. Кривицкого. – Т. 1. – М.-Л., Гос. соц.-экон. из-во, 1933.
8. Усенин В. И. Правовое регулирование труда в капиталистических странах / В. И. Усенин, М. В. Баглай. – М.: Госюриздат, 1963.
9. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – 2-е изд., доп. – М.: Моск. научн. изд-во, 1918.
10. Тихомирова Е. А. К вопросу о понимании власти работодателя / Е. А. Тихомирова; под ред. д-ра юрид. наук Е.Б. Хохлова // Российский ежегодник трудового права. – 2012. – № 8. – СПб., 2013.
11. Баглай М. В. Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала. Основные тенденции современного буржуазного трудового права / М. В. Баглай, В. И. Усенин. – М.: Наука, 1964.
12. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М., 2006.
13. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Т. 1. – М., 2009.
14. Догадов В. М. Очерки трудового права / В. М. Догадов. – М., 1927.
15. Варшавский К. М. Трудовое право СССР / К. М. Варшавский. – Л.: «Academia», 1924.
16. Пеню Ю. В. Правовое регулирование участия государства в экономике и государственное регулирование экономики / Ю. В. Пеню ; под ред. д-ра юрид. наук Е. Б. Хохлова // Российский ежегодник трудового права. – 2012. – № 8. – СПб., 2013.

В статье исследуются место и роль хозяйственной власти работодателя в системе управления работниками с точки зрения трудового права. Выявлены и решены отдельные проблемы управления работниками и возможности урегулирования этой деятельности нормами трудового права. Проведено сравнение правил внутреннего распорядка в соответствии с КЗоТ 1918 и 1922 гг. На основании проведенного исследования научных трудов отечественных и зарубежных ученых сделан вывод о том, что хозяйственная власть работодателя – это объективно существующее в обществе явление, в основе которого лежит способность работодателя создавать организационные и экономические условия для реализации работниками своей способности к труду.

Ключевые слова: управление работниками, хозяйственная власть, ограничение хозяйской власти, власть работодателя.

In this article the place and the role of employer's economic authority are researching from the aspect of Labour Law. Separate problems of employees administration were revealed and solved and there were found modes of settlement of this activity by Labour Law regulations. It was conducted a comparison of internal order's regulations according to Code of Labour Laws of 1918 & 1922. It was made a conclusion based on conducted research of domestic and foreign scientists' works that the employer's economic authority is an objectively existing in the society occurrence which is based on the possibility of the employer to build organizational and economic conditions for realization of labour employability.

Key words: employees administration, economic authority, restriction of economic authority, employer's authority.

