

ФУНКЦИЯ АДМИНИСТРИРОВАНИЯ (УПРАВЛЕНИЯ) В ТРУДОВОМ ПРАВЕ: СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Ю. В. Иванчина

Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург

Общепризнанным считается наличие в трудовом праве двух основных функций, одной из которых является производственная или экономическая, направленная на удовлетворение потребностей работодателя. Автор полагает, что производственная (экономическая) функция – это в первую очередь функция государства, реализующего ее посредством различных отраслей права, в том числе трудового. Предполагается, что наименование функции должно не только отражать отраслевую принадлежность, но и социально значимую потребность субъекта данной отрасли права, на удовлетворение которой она направлена. Содержательный анализ социально значимой потребности работодателя позволяет говорить о том, что трудовому праву присуща функция администрирования (управления).

Ключевые слова: *функции трудового права, функция администрирования (управления), производственная (экономическая) функция, работодатель, дисциплина труда.*

Одной из основных функций трудового права, наравне с гарантийно-обеспечительной, является функция администрирования (управления). Названная функция направлена на удовлетворение потребностей такого субъекта трудового права, как работодатель. Вместе с тем следует отметить, что в отраслевой науке чаще всего речь идет о таких основополагающих функциях, как социальная и производственная, либо экономическая, функция. Представляется возможным возразить, поскольку производственная, или экономическая, функция – это в первую очередь функция государства, которую оно реализует посредством различных отраслей права, в том числе и трудового, и связана она с устойчивым развитием экономики.

Полагаем, что исходя из потребностей работодателя необходимо вести речь о функции администрирования (управления). Использование таких терминов, как «производственный» и «экономический» применительно к потребностям работодателя, этимологически не совсем верно. Производство – это общественный процесс создания материальных благ, охватывающий как производственные силы общества, так и производственные отношения людей. В свою очередь экономика – это совокупность производственных отношений, соответствующих данной ступени развития производственных сил общества, господствующий способ производства в об-

ществе или организация, структура и состояние хозяйственной жизни или какой-нибудь отрасли хозяйственной деятельности [7, с. 530, 786].

Однако не все работодатели заняты в сфере производства или оказания услуг, цель которых – достижение определенных экономических показателей и извлечение прибыли. Необходимо подчеркнуть что, исходя из способа закрепления имущества и целей деятельности юридические лица разделяются на организации, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности (коммерческие организации), либо не имеющие извлечение прибыли в качестве такой цели и не распределяющие полученную прибыль между участниками (некоммерческие организации).

Современная экономика характеризуется многообразием организационно-правовых форм, форм собственности и видов деятельности. Полагаем, что все организации, вне зависимости от того, являются они коммерческими или нет, вне зависимости от организационно-правовой формы, а также формы собственности, осуществляют свою деятельность ради достижения цели, для которой они были созданы. По верному замечанию А. Смита, работодатель всегда преследует свои цели [10, с. 331–332]. О. В. Смирнов также отмечает, что работодатель порой имеет разные цели, ради которых осуществляется набор работни-

ков – это и производство продукции, выполнение работ и оказание услуг, причем в целях как удовлетворения общественных потребностей, так и получения прибыли [9, с. 78].

Если для достижения поставленной перед организацией цели при ее создании требуется применение наемного труда (привлечение человеческого капитала), то оптимальной формой выступает трудовое отношение, то есть приобретение данной организацией правового статуса работодателя. Только использование норм трудового законодательства позволит максимально эффективно использовать наемный труд в своих интересах.

Полагаем, что функция трудового права в обобщенном виде должна отражать потребности всех работодателей (вне зависимости от организационно-правовой формы, формы собственности, вида деятельности), а не отдельной их группы. Более того, функция должна отражать социально значимую потребность данного субъекта и позволять отличить ее отраслевую принадлежность. С уверенностью можно утверждать, что любой работодатель, независимо от наименования, вида и сферы деятельности, испытывает потребность в эффективном управлении человеческим ресурсом. Любая организация создается с определенной целью, и вся ее деятельность направлена на достижение этой цели.

Еще Н. Г. Александров отмечал, что труд нуждается в управлении, обеспечивающем целесообразное его применение в соответствии с задачами предприятия. Функция руководства процессом труда необходима всюду, где трудовой процесс протекает не в форме единоличного самостоятельного труда. Управление трудом, поскольку оно вытекает из общей природы всякого не единоличного труда, составляет характерную черту трудового правоотношения вообще [2, с. 125].

Е. Б. Хохлов также акцентировал внимание на том обстоятельстве, что деятельность работника носит не самостоятельный характер, а осуществляется в пользу работодателя, у которого возникает право упорядочить трудовую деятельность работника для достижения тех целей, которые в данный момент работодатель перед собой ставит [12, с. 414].

В связи с этим мы считаем, что с учетом социально значимой потребности удовлетворение которой преследуют все работодатели, необходимо вести речь о такой функции трудового права, как функция администрирова-

ния (управления). Управлять – значит направлять ход, движение кого-чего-нибудь, или руководить действиями кого-чего-нибудь [7, с. 726]. Кроме того, под управлением понимается совокупность приемов и методов целенаправленного воздействия на объект для достижения определенного результата [7, с. 42]. Следовательно, название функции, направленной на удовлетворение потребностей работодателя, – функции администрирования (управления) – представляется терминологически более точным.

Как известно, в производстве участвуют четыре фактора: капитал и капитальные блага – средства производства и земля, деятельность предпринимателя, а также труд рабочего. «Люди являются наиболее ценным из ресурсов страны и предприятия. Поэтому основой управления любой экономической системой должно быть управление человеческими ресурсами» [3, с. 27]. Осуществлять эффективное управление организацией невозможно без возможности управлять ее персоналом, ибо только эффективное управление последним дает работодателю шанс достигнуть стоящих перед ним целей.

Как точно подмечает В. Н. Кошко, именно стремление эффективно использовать способности человека породило трудовые отношения с наличием в них дисциплины, нормирования, то есть административно-управленческого регулирования [5, с. 9]. С. П. Маврин также обращает внимание на то, что трудовое законодательство опосредует функционирование практически всех элементов управления трудом на предприятиях, поэтому от того, насколько полно его нормы будут учитывать объективные требования законов управления социально-экономическими процессами, к которым, несомненно, относится и трудовая деятельность на предприятиях, во многом будут зависеть успехи в экономике [6, с. 4].

Однако, как справедливо указывает Б. М. Генкин, «управлять поведением людей можно только на основе знания структуры потребностей и закономерностей их формирования» [3, с. 75]. Следовательно, работодатель должен выстраивать систему управления организацией и с учетом не только своих потребностей, но и потребностей работников, использование труда которых позволяет ему достичь поставленных целей.

Необходимо принимать во внимание, что эффективное использование труда работников

имеет в первую очередь правовую основу, в соответствии с возможностями которой и должна выстраиваться вся система управления. По словам А. А. Абрамовой, любой производственный процесс, выполняемый не единоличным, а совместным трудом, объективно требует дисциплины, то есть подчинения его участников известному распорядку и единому руководству. Кроме того, наличие в рамках реализации трудового отношения дисциплины труда является необходимым условием всякой общей работы, всякого общественного производства [1, с. 3]. Н. Г. Александров под управлением в основном также понимал труд подчиненный, когда работник обязуется соблюдать дисциплину труда [2, с. 125].

Дисциплина труда представляет собой правоотношения по подчинению работников в процессе труда юридически установленным правилам поведения – правилам внутреннего трудового распорядка. Полагаем, что именно институт дисциплины труда максимально полно (в концентрированном виде) отражает потребности работодателя в возможности управлять своей организацией эффективно для достижения поставленных перед ней целей. Собственно институт дисциплины труда синтезирует все ключевые направления, посредством которых у работодателя появляется данная возможность, пронизывая своими корнями практически все институты трудового права.

Неслучайно ключевые категории трудового права – «трудовое отношение», «трудовой договор» – в своих определениях содержат указание на подчинение правилам внутреннего трудового распорядка как на локальный нормативный акт, регламентирующий дисциплину труда у конкретного работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка позволяют работодателю, во-первых, определять кадровую политику, поскольку именно в них закрепляется порядок приема и увольнения, в рамках дозволенного законодателем. Во-вторых, определять режим работы, руководствуясь своими интересами и потребностями. В-третьих, устанавливать вопросы управления персоналом, в частности, порядок и условия поощрения и наказания работников. В большинстве случаев именно посредством института дисциплины труда возможно реализовать все необходимые управленческие решения.

Еще Л. С. Таль говорил, что дисциплинарная власть – одна из основных составляющих сторон хозяйской власти, вернее, одна из функций, отправляемых хозяином для осуществления целей и задач, стоящих перед предприятием. При этом он отмечал, что дисциплинарная власть не исчерпывается наложением наказаний и преследует совершенно другие цели. Она осуществляется в том числе главой предприятия для поддержания внутреннего порядка, необходимого для беспрепятственного функционирования предприятия [11, с. 32–33]. Тем не менее неотъемлемым элементом дисциплины труда является дисциплинарная ответственность. Как верно отметил Ю. Г. Ершов, «правовая норма вне санкции, вне возможности принуждения превращается в благое пожелание» [4, с. 34].

Сказанное позволяет говорить о том, что институт дисциплины труда находит свое отражение в большинстве других институтов трудового права и позволяет работодателю посредством эффективного использования его норм удовлетворить свою потребность в управлении в соответствии со стоящими передними целями и задачами.

Трудовое право России как самостоятельная отрасль права будет плодотворно функционировать только тогда, когда его функции будут в полной мере соответствовать современным, объективным социально значимым потребностям его основных субъектов, в том числе работодателей. При этом правильное определение социально значимых потребностей работодателя в современных условиях создает основу для эффективной реализации экономической функции государства.

Литература

1. Абрамова, А. А. Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы) / А. А. Абрамова. – М.: Юрид. лит., 1969. – 176 с.
2. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М.: Юридическое издательство Министерства Юстиции СССР, 1948. – 336 с.
3. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2007. – 448 с.
4. Ершов, Ю. Г. Философия права: учебное пособие / Ю. Г. Ершов. – Екатеринбург: Изд-во Урал. академии гос. службы, 2011. – 240 с.

5. Кошко, В. Н. Развитие потребностей личности в процессе трудовой деятельности: автореферат дис. ... канд. философ. наук / В. Н. Кошко. – СПб., 1992. – 15с.

6. Маврин, С. П. Управление трудом: теоретико-правовые аспекты: автореферат дис. ... д-ра юрид. наук / С. П. Маврин. – Л., 1991. – 41 с.

7. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов. – Екатеринбург: «Урал-Советы» («Весть»), 1994. – 800 с.

8. Словарь терминов по курсу «Финансы, деньги и кредит» / сост. В. В. Блекус. – Элек-

троизолатор: ГГХПИ, 2011. – 52 с.

9. Смирнов, О. В. Трудовое право: учебник / О. В. Смирнов. – М.: ООО «ТК Велби», 2003. – 528 с.

10. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 686 с.

11. Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – М.: Московское научное издательство, 1918. – 224 с.

12. Хохлов, Е. Б. Курс российского трудового права: в 3 т. / Е. Б. Хохлов. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – Т. 1. – 573 с.

Иванчина Юлия Валерьевна – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права, Уральский государственный юридический университет, г. Екатеринбург. E-mail: julia.ivanchina@gmail.com.

Статья поступила в редакцию 5 октября 2018 г.

DOI: 10.14529/law180404

ADMINISTRATION (MANAGEMENT) FUNCTION IN LABOR LAW: CONTENT ASPECT

Yu. V. Ivanchina

Ural State Law University, Yekaterinburg, Russian Federation

It is generally recognized that there are two main functions in the labor law, one of which is industrial or economic, aimed at meeting the needs of the employer. The author believes that the production (economic) function is primarily a function of the state, implementing it through various branches of law, including the labor one. It is assumed that the name of the function should not only reflect the sectoral affiliation, but also the socially significant need of the subject of this branch of law, to the satisfaction of which it is directed. A meaningful analysis of the socially significant needs of the employer suggests that the labor law function is inherent in the administration (management).

Keywords: *labor law functions, administration (management) function, production (economic) function, employer, labor discipline.*

References

1. Abramova A. A. *Distsiplina truda v SSSR (pravovyye voprosy)* [Labor discipline in the USSR (legal issues)]. Moscow, 1969, 176 p.

2. Aleksandrov N. G. *Trudovoye pravootnosheniye* [Labor relationship]. Moscow, 1948, 336 p.

3. Genkin B. M. *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and sociology of labor]. Moscow, 2007, 448 h.

4. Ershov YU. G. *Filosofiya prava: uchebnoye posobiye* [Philosophy of Law]. Ekaterinburg, 2011, 240 p.

5. Koshko V. N. *Razvitiye potrebnostey lichnosti v protsesse trudovoy deyatel'nosti: avtoreferat dis. ... kand. filosof. nauk* [The development of individual needs in the process of work. Author's abstract]. St. Petersburg, 1992, 15 p.

6. Mavrin S. P. *Upravleniye trudom: teoretiko-pravovyye aspekty: avtoreferat dis. ... d-ra yurid. nauk* [Labor management: theoretical and legal aspects. Author's abstract]. L., 1991, 41 p.

7. Ozhegov S. I. *Slovar' russkogo yazyka* [Dictionary of the Russian language]. Ekaterinburg, 1994, 800 p.
8. *Slovar' terminov po kursu "Finansy, den'gi i kredit"* [Glossary of terms for the course "Finance, money and credit"]. Sost. V. V. Blekus, 2011, 52 p.
9. Smirnov O. V. *Trudovoye pravo* [Labor Law]. Moscow, 2003, 528 p.
10. Smit A. *Issledovaniye o prirode i prichinakh bogatstva narodov* [Study on the nature and causes of the wealth of nations]. Moscow, 1962, 686 p.
11. Tal' L. S. *Ocherki promyshlennogo rabocheho prava* [Essays on industrial worker law]. Moscow, 1918, 224 p.
12. KHokhlov E. B. *Kurs rossiyskogo trudovogo prava. V 3 t.* [Essays on industrial worker law]. St. Petersburg, 1996, T. 1, 573 p.

Yulia Valerievna Ivanchina – Candidate of Sciences (Law), associate professor of the Labor Law Chair, the Ural State Law University, Yekaterinburg, Russian Federation. E-mail: julia.ivanchina@gmail.com.

Received 5 October 2018.

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Иванчина, Ю. В. Функция администрирования (управления) в трудовом праве: содержательный аспект / Ю. В. Иванчина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». – 2018. – Т. 18, № 4. – С. 25–29. DOI: 10.14529/law180404.

FOR CITATION

Ivanchina Yu. V. Administration (management) function in labor law: content aspect. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Law*, 2018, vol. 18, no. 4, pp. 25–29. (in Russ.) DOI: 10.14529/law180404.
