

ЗНАЧЕНИЕ САНКЦИЙ В РЕГУЛИРОВАНИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

С.А. Бодункова

*Омский государственный университет, кафедра трудового права,
644077, Омск, пр.Мира, 55-А*

Получена 26 марта 2001 г.

The present article is devoted to the significance of the sanctions in the regulation of the labour relationships. It deals with the problem of incentive in the sanctions and touches problems of training, educational, informational functions of sanctions.

Одно из центральных мест в отечественной юридической науке занимает анализ взаимосвязи права и общественных отношений. Это совершенно справедливо, так как механизм воздействия на общественные отношения права вообще, и санкций правовых норм в частности, требует должного исследования для того, чтобы четко определить объективно возможные и разумные пределы влияния права на развитие общества. При этом желательно найти "золотую середину", дабы не преувеличить роль правовых установлений и не пренебречь правовыми средствами тогда, когда они могут привести к положительному результату.

"Правовые отношения не могут быть поняты ни из самих себя, ни из так называемого общего развития человеческого духа, что, наоборот, они коренятся в материальных жизненных отношениях" [1]. Придерживаясь материалистического понимания истории и общественного развития, мы исходим из того, что в основе надстройки, то есть идеологических отношений и взглядов - политики, морали, философии и, естественно, права, лежит исторически определенная совокупность общественных отношений, складывающихся между людьми в процессе производства и выражающих отношения собственности. Право определяется экономическим базисом и выступает одновременно и как внешняя форма его выражения, и как способ организации экономической структуры общества. Следовательно, трудовое право, как и любую иную отрасль права, невозможно оторвать от его экономической основы и подвергнуть самостоятельному изуче-

нию, игнорирующему те производственные отношения, которые оно прямо или косвенно отражает, оформляет либо закрепляет. Право, порождаемое господствующим типом производственных отношений, с необходимостью следует за развитием своего экономического содержания. Оно "...не может быть выше достигнутого на данном этапе уровня материального производства и соответствующих ему форм сознания и культуры людей" [2]. Например, экономический строй феодальной Руси XV-XVI веков характеризовался тем, что основное средство производства - земля - находилось в монопольной собственности ограниченной группы людей, а хозяйство велось силами, техническими средствами мелких производителей - крестьян. Основное экономическое отношение нашло свое проявление в феодальной ренте, то есть прибавочном продукте, взимаемом господами с производителей в форме работ, денег или натурой. На Руси это привело к формированию института кабального холопства, оформляемого служилой кабалой. Последняя представляла собой договор, заключаемый путем предоставления займа, проценты по которому холоп должен был отработать службой у холоповладельца. Но ввиду того, что работой погашались только проценты, а не сам долг, у холопа не было возможности вернуть его и расторгнуть договор. Таким образом, за служилой кабалой законодательно был закреплен приоритет при оформлении отношений по применению труда [3].

Другая экономическая формация, именуемая капитализмом, предполагает частную собственность на средства производства и широкое ис-

пользование наемного труда. В России особенно интенсивно законодательство о найме труда стало развиваться с отменой крепостного права, так как активно стали развиваться сами общественные отношения найма труда. Так, например, том 10 Свода гражданских законов Полного собрания законов Российской империи содержал главу "Личный наем", регулирующую порядок и условия оказания домашних услуг, выполнения земледельческих, ремесленных, фабричных, заводских и другого рода работ и должностей, не запрещенных законом. Закон предусматривал письменную форму договора, права и обязанности сторон, порядок оплаты в денежном выражении или производимой продукцией (конструкция договора достаточно близко соответствовала современному трудовому договору) [4].

Два данных примера призваны проиллюстрировать утверждение, что изменение экономических отношений неизменно вызывает преобразования в праве, то есть материальные условия жизни определяют содержание государственной воли, находящей свое выражение в законе.

Однако трудовое право не механически вышшеается над экономикой, отражая ее сдвиги, но и оказывает на нее обратное воздействие, поскольку опосредуется в поведении участников. Будучи категорией волевой, оно адресуется только к сознанию субъектов трудовых отношений и воздействует на поведение людей лишь благодаря наличию у них свободы воли. Традиционно источником активности считается предметно-практическая деятельность, когда отраженный через призму внутренних условий субъекта объективный мир создает возможность ставить различные цели, принимать решения и поступать определенным образом [5]. Мы обнаруживаем интересное противоречие, когда, с одной стороны, человек свободен в выборе того или иного варианта поведения, а с другой — его действия детерминируются окружающим объективным миром. Однако именно существование данного противоречия позволяет трудовым отношениям развиваться, делая их доступными для правового регулирования.

Санкция, являясь структурным элементом нормы права, а следовательно, и элементом правового регулирования, призвана обеспечивать желаемое поведение людей, ведь конечным результатом воздействия на общественные отношения является обеспечение соответствия между фактическим поведением участников и теми правами и юридическими обязанностями, которые за ними закреплены. Существование той или иной правовой нормы не гарантирует ее буквального воплощения на практике, поэтому необходимо создание дополнительных условий, подталки-

вающих участников отношений к желательным действиям. Одним из подобных условий является санкция, обладающая определенным стимулирующим свойством.

В правовой литературе отсутствует единое образное понимание стимула. Одни авторы под стимулами подразумевают различные формы поощрения без связи с государственным принуждением работника к конкретному положительному поведению [6], другие - все средства обеспечения юридических норм: как принуждение и убеждение, так и поощрение, и общественное воздействие [7]. На первый взгляд представляется верной позиция тех, кто не связывает стимулы с государственным или общественным принуждением, ибо сама природа стимулирования такова, что он является побуждением к достижению положительного, общественно-полезного результата. Однако, вспоминая то обстоятельство, что нормативное действие права состоит в установлении обязательных правил в целом, а психологическое — в побуждении или подавлении мотивов к разным действиям, в укреплении и развитии одних потребностей и склонностей и в подавлении других, данную позицию можно поставить под сомнение. Ведь традиционно стимулы рассматривают как побудительную причину поведения, заинтересованность в совершении чего-либо [8], более того, само слово происходит от латинского *stimulus*, что в буквальном смысле означает "остроконечная палка, которой подгоняли животных". Полагаем, что в качестве побудительного мотива к достижению общественно-полезного результата можно назвать любую причину, в том числе и угрозу или опасение применения мер принуждения. Таким образом, правовые меры морального и материального стимулирования и санкции — это различные по содержанию, но вместе с тем единые по своим конечным целям способы правового воздействия на мотивацию труда работника. При помощи соответствующих правовых стимулов и санкций государство призвано заинтересовать как работодателей в соблюдении действующего законодательства, улучшении условий труда, так и работников в более продуктивной работе.

Вступая в трудовые отношения, человек ставит своей задачей удовлетворение потребностей как витальных (есть, пить, потребность в тепле, удовлетворении физических нужд), так и социальных (общение, самовыражение, уважение, приобретение знаний и т.д.). Однако давно отмечено, что именно витальные потребности и интересы оказываются выше и сильнее душевных переживаний, они, а не чувства сказываются на рациональном поведении людей [9], следовательно, именно они должны подвергаться воз-

действию в случае нарушения норм трудового права в первую очередь, если требуется быстро и кардинально изменить ситуацию. "Потребность более низкого уровня должна удовлетворяться прежде, чем потребность следующего уровня станет более значимым фактором, определяющим поведение человека" [10]. Основной движущей силой в поведении работника является желание и необходимость удовлетворения своих материальных потребностей. Зачастую главной причиной, побуждающей его вступить в трудовые отношения, выступает стремление к получению денежного вознаграждения, необходимого для удовлетворения этих потребностей. Наемный работник находится в экономической зависимости от работодателя, поэтому наличие у последнего права применения различных санкций дает ему огромные возможности воздействия на поведение подчиненных, вынуждая их сопоставлять свои действия с возможными последствиями.

Итак, мы подчеркиваем, что санкции в трудовом праве выполняют стимулирующую функцию в регулировании поведения участников отношений. Зачастую лишь факт их наличия влияет на поведение "неустойчивых субъектов", подталкивая их к определенному действию (отказу от действия), с одной стороны, а факт их применения сказывается на поведении других членов общества – с другой. Существование эффективно действующих санкций в случае выбора между нарушением запрета, неисполнением обязанностей или их соблюдением подталкивает к правомерным действиям. Например, ст.ст. 93, 94 КЗоТ РФ предусматривают, что простой по вине работника, выпуск продукции, оказавшейся браком, оплате не подлежат, а это естественным образом приводит работника к осознанию "выгодности" выполнения трудовых обязанностей, что и требуется достичь в результате правового регулирования.

Санкция имеет, несомненно, и воспитательное значение. Регулируя внешнее поведение участников трудовых отношений, нормы права выступают и в качестве внутреннего психологического фактора общественной жизни. Особенность социально-психологического действия санкций состоит в формировании отношения к труду. Однако нужно иметь в виду, что принуждение, заложенное в санкции, не всегда вызывает требуемый результат, так как перестройка сознания человека не имеет ничего общего с насилием, а элемент его, хотим мы того или нет, все равно присутствует в любом наказании. В данном случае под наказанием понимается такое воздействие, когда позитивные последствия изымаются из ситуации, а неприятные добавляются. Сама по себе санкция не может заставить не-

приятное поведение исчезнуть, она только подавляет его, то есть стоит изъять принуждение и поведение будет иметь тенденцию к повторению. Таким образом, оно является не очень эффективным средством изменения привычек. Однако если требуемого поведения не удастся добиться другими способами либо необходимо изменение поведения в будущем, то применение санкции может служить единственно возможным методом. При этом она должна быть достаточно серьезной и следовать сразу после проявления неправомерного поведения.

От того, какие общественные отношения охраняет та или иная норма, зависит строгость и жесткость применяемой санкции. "Характер санкции определяется характером самого правонарушения, его материальными чертами и признаками, его социальной значимостью прежде всего" [11]. Хотя в отечественной литературе и высказывалось мнение, что по характеру юридических последствий можно определить вид правонарушения, верной представляется позиция авторов, утверждающих "универсальность" [12] санкций трудового права, ибо они могут охранять от нарушений нормы ряда отраслей и являться следствием различных видов правонарушений. Связь санкции с правонарушением показывает ее предназначение, состоящее в охране правового предписания, зафиксированного в регулятивных нормах. При этом нужно иметь в виду, что данная связь не является безусловной. В соответствии с законодательством в некоторых случаях она может прерываться: истечение срока давности для привлечения к ответственности, применение мер воздействия, не соответствующих закону (например, применение нескольких дисциплинарных взысканий за один проступок) и другие.

Таким образом, собственно юридическое значение санкций норм трудового права заключается в их направленности на охрану общественных отношений, защиту прав участников трудового процесса, обеспечение надлежащего исполнения возложенных на них обязанностей, так как именно санкции содержат указание на то, как нарушенные отношения должны быть восстановлены, либо указание на кару, которую виновный должен понести, если правосознание невозможно. В силу особой природы трудовых отношений т.е. что является санкцией для одного субъекта, может не иметь такого значения для другого. Так, обязанность оплатить простой не по вине работника для не сумевшей обеспечить работой администрации — санкция, а для работника — благо, так как, не выполняя трудовых обязанностей, он получает денежное вознаграждение.

Регулятивное значение санкций сводится к определению того, что необходимо делать в случае нарушения, неисполнения той или иной нормы. Очевидно, последствия, устанавливаемые санкцией, есть возможное поведение одних субъектов и должное поведение других, то есть один и тот же вариант поведения может выступать в качестве санкции одной нормы и одновременно гипотезы или диспозиции других норм права, что юридически значительно облегчает процесс правового регулирования. Например, увольнение по так называемым виновным основаниям ст.33 или ст.254 КЗоТ РФ есть санкция в отношении работника, допустившего дисциплинарный проступок, но в то же время это возможный (так как меры дисциплинарного воздействия применяются к недобросовестным работникам в соответствии со ст.128 КЗоТ РФ лишь "в необходимых случаях") вариант поведения (диспозиция) для администрации, обнаружившей данный проступок.

Кроме того, анализируя особенности и значение санкций необходимо принимать во внимание характер связи между регулятивными и охранительными нормами. Данная взаимосвязь может быть прямой, когда одна санкция защищает одну определенную диспозицию. Так, диспозиция, изложенная в ч.5 ст.39 КЗоТ РФ, предусматривает обязанность администрации выдать трудовую книжку в день увольнения, а санкция, изложенная в ст.99 КЗоТ РФ, определяет последствия неисполнения данной обязанности. Но для большинства норм в трудовом праве характерен общий способ связи, предполагающий, что диспозиции нескольких регулятивных норм охраняются единой для них санкцией. Например, санкции ст.135 КЗоТ РФ, предусматривающей последствия всех случаев нарушения трудовой дисциплины.

Оценивая значимость санкций в трудовом праве, не следует преувеличивать и абсолютизировать их роль в регулировании общественных отношений. К настоящему времени накоплены научные данные, подтверждающие, что, например, причинно-следственные связи такого института, как дисциплина труда, органически вписываются в систему экономических законов: стоимости, возрастания потребностей, конкуренции и т.п. [13]. Следовательно, поведение большинства работников в целом в некоторых ситуациях объективно предопределено, что, естественно, снижает значение правового воздействия в регулировании поведения людей. Однако действия каждого конкретного человека в силу присущей ему свободы воли не могут быть предсказаны заранее, а значит, на его поступки можно оказывать влияние и его самого можно и должно воспитывать, в том числе и посредством привле-

чения к ответственности.

Таким образом, санкция, указывая на меры воздействия, применяемые специально уполномоченными органами к лицам, не исполняющим либо нарушающим требования норм трудового законодательства, договоров о труде, является самостоятельным социально-психологическим фактором, способствующим фактическому воплощению требований правовых норм, охране правопорядка, повышению правовой культуры правосознания. По существу данный элемент правовой нормы выполняет две принципиально важных юридических функции — регулятивную и охранительную.

- 1 Маркс К. К критике политической экономии // Маркс К., Энгельс Ф. Избранные произведения. М., 1955. Т. 2. С.468.
- 2 Явич Л.С. Право и общественные отношения. М.: Юрид. лит., 1971. С.12.
- 3 Российское законодательство X-XX веков. Т. 2. М., 1985. С. 183-212; Памятники русского права. М., 1956. С.375.
- 4 Санникова Л.В. Договор найма труда в России. М.: МТ-Пресс, 1999. С.24-30.
- 5 Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. М.: Полит. лит., 1986. С.73.
- 6 Лейст О.Э. Санкции в советском праве. М.: Госюриздат, 1962. С. 41-46.
- 7 Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. лит., 1966. С.177.
- 8 См., например: Лопатин В.В., Лопатина В.Е. Малый толковый словарь русского языка. М.: Русский язык, 1993. С.575.; Большой Энциклопедический Словарь / Под ред. А.М. Прохорова. М.: Большая Российская Энциклопедия, 1997. С.1151.
- 9 Бернацкий В.О., Овсянникова И.А. Социальная философия. Омск: Изд-во Ом ГТУ, 1998. С.40.
- 10 Комарова Н. Мотивация труда и повышение эффективности работы // Человек и труд. 1997. № 10. С.90.
- 11 Самощенко И.С. Понятие правонарушения по советскому законодательству. М.: Юрид. лит., 1963. С.164.
- 12 Лейст О.Э. Указ. соч. С.163-164.
- 13 Патласов О.Ю. Управление трудовой дисциплиной при переходе к рыночным отношениям: Автореф. дис... канд. эконом. наук. Томск, 1993. С.12.