

Научная статья

УДК/UDC 349.22

DOI: 10.21779/2224-0241-2022-44-4-103-113

Составляющие общественной организации труда, определяющие его правовое регулирование**В.А. Процевский¹, Е.В. Горлов²**^{1,2} Севастопольский государственный университет, г. Севастополь, Российская Федерация¹ VAProtsevskiy@sevsu.ru² evgorlov@sevsu.ru

Аннотация. В исследовании рассматривается труд как сложный многогранный процесс взаимодействия человека с природой, как основа жизни человека, как осознанная, целенаправленная деятельность по производству материальных и духовных ценностей. Назначение труда, цель этой деятельности – удовлетворение личных потребностей человека (а также общества в целом), которые бы обеспечивали достаточный жизненный уровень для него, для его семьи. Будучи объективной составляющей общества, человек своим духовно-нравственным самосознанием влияет на формирование сознания общества. Но, исходя из содержания и идей, заложенных в Конституции РФ, она призвана поддерживать общественные организации, из которых и состоит гражданское общество.

Ключевые слова: общественно-экономическая формация, общественные организации труда, правовое регулирование, Конституция Российской Федерации, трудовые правоотношения, методы правового регулирования, трудовой договор

Для цитирования: Процевский В. А., Горлов Е. В. Составляющие общественной организации труда, определяющие его правовое регулирование // Юридический вестник ДГУ. 2022. Т. 44, № 4. С. 103–113. DOI: 10.21779/2224-0241-2022-44-4-103-113

Original article

The components of the social organization of labor that determine its legal regulation**Viktor A. Protsevsky¹, Evgeny V. Gorlov²**^{1,2} Sevastopol State University, Sevastopol, Russian Federation¹ VAProtsevskiy@sevsu.ru² evgorlov@sevsu.ru

Abstract. The study considers labor as a complex multifaceted process of human interaction with nature, as the basis of human life, as a conscious, purposeful activity for the production of material and spiritual values. The purpose of work, the purpose of this activity is to satisfy personal needs (as well as society as a whole), which would provide an adequate standard of living for themselves, their families. Being an objective component of society, a person with his spiritual and moral self-consciousness influences the formation of the consciousness of society. But, based on the content and ideas that are laid down According to the Constitution of the Russian Federation, it is designed to support public organizations, of which civil society consists.

Key words: socio-economic formation, public labor organizations, legal regulation, the Constitution of the Russian Federation, labor relations, methods of legal regulation, employment contract

For citation: Protsevsky V. A., Gorlov E. V. The components of the social organization of labor that determine its legal regulation. *Yuridicheskii vestnik DGU = Law Herald of DSU*, 2022, vol. 44, no. 4, pp. 103–113. DOI: 10.21779/2224-0241-2022-44-4-103-113 (In Russ.).

Каждой общественно-экономической формации свойствен свой способ производства и организации труда. Способ производства – это технико-организационный аспект производства, процесс преобразования исходного сырья в условно чистую продукцию в виде товаров или услуг при помощи капитального оборудования и труда. Способы производства отличаются характером и условиями труда, способом обеспечения трудовой дисциплины, а также механизмом распределения продуктов труда и формами воспроизводства рабочей силы. Такие элементы общественной организации труда

наиболее затрагивают интересы человека, общества и государства.

Понятие «формация» означает общество, рассматриваемое на определенной стадии его исторического развития с присущими ему способом производства, системой производственных отношений и уровнем развития производительных сил. Трудовые отношения являются отражением существующих в обществе производственных отношений [20, с. 5].

Общество – это объединение людей, которые находятся во взаимной зависимости; это вся сумма

человеческих отношений; это совокупность людей, объединенных определенными отношениями, обусловленными соответствующим способом производства материальных и духовных благ [13, т. 7, с. 183; 1, т. 1, с. 508].

Пока на Земле существует человек, его никогда не оставит мысль о лучшей организации как личной, так и общественной жизни. Человек – это лишь клетка того большого организма, который принято называть обществом. Из факторов, влияющих на состояние прав и свобод человека, которые позволяют раскрыть глубинную природу прав и свобод человека в обществе, можно выделить соотношение труда и собственности [5, с. 3].

Существенными элементами любой общественной организации труда является характер труда и способ осуществления и распределения его результатов. Именно способ сочетания способности человека к труду со средствами производства детерминирует характер организации и управления трудом, а также распределение и присвоение результатов труда [7, с. 58].

Современная форма способа производства характеризуется смешанной экономикой, потому что базируется на различных формах собственности. Несмотря на это, объединяющим фактором и основой общественной организации труда, независимо от формы собственности, выступают наемный труд и возникающие при этом общественные отношения, которые и требуют правового регулирования. Но на характер этих отношений существенное влияние оказывают два фактора: способ организации труда и форма распределения и присвоения результатов труда.

В общественной организации труда реально обнаруживается взаимодействие формы связи производительных сил с носителем способности к труду. И поэтому эта форма связи, которая проявляется в виде социально-трудовых отношений, является основой общественной организации труда. В общественно-трудовых отношениях доминирующую роль играет наемный труд, которая в подавляющем большинстве случаев является наемной.

В условиях государства реализация права на труд по найму предусматривает нормативно-правовое регулирование. Оно может быть прямым или косвенным, то есть опосредованным. По мнению М.Г. Александрова, прямое регулирование имеет место тогда, когда нормы права непосредственно устанавливают правила поведения как работодателя, так и работников с момента реализации последним права на труд [20, с. 11]. Что касается опосредованного правового регулирования, то оно имеет место, прежде всего, тогда, когда предприятие основано на частной форме собственности. Но и в этих случаях виды общественной организации труда осуществляются в условиях, когда государство объективно должно выполнять свойственные ему внутренние и внешние функции. Главной явля-

ется функция, содержание которой сформулировано и закреплено в ст. 2 Конституции РФ, а именно человек, его права и свободы является высшей ценностью [4, с. 111].

На определенном этапе развития общества возникла потребность в государственных формах организации общества управления и регулирования возникающих общественных отношений. Эта потребность объясняется, прежде всего, появлением общественных интересов, их соблюдением и защитой. Именно генезис организации общества требует специфических функций управления и обслуживания общих интересов, а, следовательно, новых организационных форм, которые бы выполняли эти функции. То есть личные или корпоративные интересы отдельных слоев населения трансформируются в общие интересы, интересы всего общества. Поскольку основой общественной организации труда являются общественно-трудовые отношения, в которых доминирует способность наемного человека к труду, постольку в контексте исследования заслуживает внимания характер и содержание самой деятельности.

Определяющей тенденцией обновления содержания труда в последнее время является замещение физического труда преимущественно умственной деятельностью. Тенденция распространения умственного труда, результатом которой становится непосредственная связь с эффективностью производства, служит условием экономического развития страны.

История человечества указывает на неразрывную экономическую связь производственных сил, которая начиналась с естественного принципа и нашла конституционное закрепление в Основном законе страны. В начале истории человек свободно использовал и свою способность к труду, и свое имущество для удовлетворения собственных потребностей. Такой труд характеризовался самоорганизацией процесса, самоуправлением и самостоятельным присвоением результатов труда. Внешне-экономическое принуждение к труду тогда отсутствовало. Поэтому сегодня не случайно в ст. 37 Конституции РФ провозглашено право свободного распоряжения способностями к труду [15, с. 93].

Свобода труда без собственных средств производства объективно разорвала экономическую связь производственных сил. В то же время свободное распоряжение своей способностью к труду свидетельствует об отсутствии экономического принуждения, а, значит, о свободе выбора рода деятельности и профессии, то есть сегодня существует наемный труд.

Можно сформулировать сущностные признаки правового регулирования наемного труда:

1) на законодательном уровне государством должны быть установлены обязательные для работодателя требования – от принятия работника на работу до его увольнения;

2) процессом труда должен управлять работодатель, обеспечивая условия труда, содержание которых определено Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах;

3) распределение результатов труда между наемным работником и работодателем должно решаться на основе соглашения сторон, но с учетом благосостояния общества [19, с. 394].

Негативное отношение некоторых работодателей к правам работников и общественных организаций показывает, что они воспринимают человека только как работника, который должен реализовывать свою природную способность к труду на их производстве. Работодатели, как правило, не видят объективной необходимости социального развития человека и общества. К сожалению, государство не всегда вмешивается в этот процесс и не реагирует должным образом на эти нарушения, хотя они влекут за собой негативные последствия.

В свободе труда и объективной необходимости сочетания производственных сил в условиях рыночной экономики берет начало частно-публичный характер правового регулирования трудовых отношений. Чтобы продолжалась жизнь, эти две объективности на определенное время должны сочетаться с целью производства материальных и духовных ценностей, которые потребляются не только субъектами производства, но и всеми членами общества. Здесь сталкиваются не только интересы владельца способности к труду и владельца средств производства, но и всего общества, интересы которого представляет власть. В этом треугольнике интересов и заключается большая интрига, большая проблема, над решением которой трудились и трудятся самые светлые головы человечества.

Решающую роль в жизни человека всегда играл труд. Хотя, кстати, собственность – это также человеческий труд, только материализованный, овеществленный. Именно поэтому бесспорным является тот факт, что труд исторически создает человека. Теперь человек своим трудом создает материальные и духовные ценности как для себя, так и для существования общества и государства. Если учесть, что труд может быть индивидуальным и коллективным, то становится очевидным, что все свершения людей являются достижением общих коллективных или индивидуальных усилий. Соотношение между трудом и присвоением его результатов инициирует взгляд на оценку состояния прав и свобод работающих. Есть труд, есть капитал – их соотношение напрямую определяет уровень демократических прав и свобод, а также социально-правовой статус работника и человека в обществе.

Конституционный принцип свободы труда обусловил договорный порядок реализации права на труд и в то же время остался объективно неизбежным принцип подчинения организатору производства в процессе трудовой деятельности. Когда был один работодатель – государство в лице адми-

нистрации предприятия, а средства производства принадлежали всему народу, – все было понятно: содержание трудовых отношений определялось исключительно нормативно и имело публичный характер. Трудовые правоотношения выступали как правовое опосредование, правовая оболочка трудовой деятельности работника. Но рыночная экономика породила множество работодателей, в основе создания предприятий которых теперь лежит частная собственность на средства производства. Произошло объективное распределение, отделение работника как носителя труда от средств производства. Работник и работодатель оказались по разные стороны по отношению к средствам производства.

Вследствие рыночной экономики работник как носитель естественной способности к труду остался без средств производства. Вместо этого он получил возможность свободно распоряжаться своей способностью к труду; свободно выбирать род деятельности, профессию, специальность и работодателя или свободно соглашаться на все предложения. Так, экономическая связь носителей труда и средств производства, в совокупности составлявших производительную силу социалистического общества, была разорвана. Отсутствие собственных средств производства, но наличие свободы применения человеком способности к труду объективно обусловили возникновение двух явлений, характерных для капиталистического способа производства: рынок труда и свобода трудового найма.

Рыночная экономика, в отличие от плановой, обострила два признака наемного труда, а именно отношение к содержанию организации и управлению трудовой деятельностью со стороны работодателя; соотношение распределения результатов труда между работодателем и работником. Поэтому организация и управление производством, в котором используется труд наемных работников, осуществляется с учетом требований трудового законодательства как продукта воли государства, а распределение результатов труда хотя и носит обусловленный свободой трудового найма договорный характер, но государство устанавливает минимальный размер оплаты труда наемных работников, который является обязательным для работодателей.

Государственные социальные стандарты устанавливаются с целью определения механизма реализации социальных прав и государственных социальных гарантий граждан, закрепленных Конституцией РФ. На основе социальных стандартов сторонами трудовых отношений определяются размеры оплаты труда. Именно реализация конституционного права на труд гарантирует реализацию естественного права человека путем заключения трудового договора. Определяя трудовой договор юридическим фактом возникновения трудовых отношений, государство, тем самым, указывает на круг общественных отношений, требующих правового регулирования. И хотя трудовой договор сви-

детельствует о свободе трудового найма, государство объективно не может отдать на откуп работодателю регулирование трудовых отношений полностью.

Вместе с тем, современные тенденции общественного развития свидетельствуют, что его основными ресурсами становятся интеллект человека, его творческий потенциал, информация и знания. Методы воздействия органов управления основываются на установках, предусматривающих использование нормативно-правового регулирования, а также партнерских горизонтальных отношений [18, с. 247]. Соответственно рост экономики определяется в большей степени не материальными факторами, а человеческим капиталом, информационно-интеллектуальной деятельностью, способностью продуцировать новые знания и инновации, что вполне соответствует идеям концепции человеческого развития [14, с. 57].

Такое сочетание методов воздействия на волю субъектов трудовых отношений вызывает необходимость обеспечения экономической эффективности, социальной справедливости, защиты прав и интересов всех категорий граждан и социальной ориентации экономики. Современный период развития государства и общества нуждается в новой идеологии хозяйственных отношений на принципах партнерства, а также необходимости повышения уровня человеческого капитала, что связано с инновационными процессами, интеллектуализацией трудовой деятельности [2, с. 59].

Особое место в системе элементов социально-экономического механизма человеческого развития занимает человеческий капитал, поскольку процессы формирования, использования человеческого капитала и управления им являются предпосылкой эффективной политики, связанной с человеческим развитием. Именно с накоплением человеческого капитала страны и субъектов федерации становится возможным переход к новому уровню общественного развития, основой которого является признание приоритетов концепции человеческого развития. На интеллектуализацию трудовой деятельности непосредственное влияние оказывают условия труда, для обеспечения которых крайне необходима аттестация рабочих мест. В то же время наука должна предложить пути воплощения в жизнь принципа экономической заинтересованности работодателей в безопасных условиях труда наемных работников, например, путем развития страхования на случай производственного травматизма. Реализация направлений человеческого развития требует повышения роли каждого отдельного человека в обществе, расширения его инициативы и возможностей самостоятельно решать свою судьбу. Это требует внедрения демократических механизмов активности общественно-политической жизни, развития гражданского общества как в стране в целом, так и на каждом рабочем месте, в частности, что

предусматривает разработку понятной и приемлемой для большинства населения стратегии общественного развития.

В рамках публичного и частного влияния на трудовые отношения необходимо исследовать зависимость между оплатой труда работников и доходами собственников, а также государства. К критериям, которые определяют размер оплаты труда, следует отнести природные способности, образование, профессиональные навыки, мобильность, коммуникабельность и другие качества людей, то есть те составляющие трудового потенциала, которые больше всего влияют на рост производительности труда и доходов. И именно способность приносить прибыль является важнейшей чертой, связывающей человеческие способности с категорией капитала. К. Маркс отмечал, что лишь живой труд создает стоимость и прибавочную стоимость. В настоящее время роль человеческого фактора выражается в трудовой активности, способности к творчеству, новаторству, участию в инновациях. Притом большое внимание уделяется процессам формирования качественных характеристик человеческих ресурсов, которые давно исследуются в рамках концепции человеческого капитала. Поэтому для определения уровня и оценки развития человека применяются девять основных аспектов: демографическое развитие; развитие рынка труда; материальное благосостояние; условия проживания населения; уровень образования; здравоохранение; социальная среда; экологическая ситуация; финансирование человеческого развития.

К субъективным факторам, влияющим на результативность труда, можно отнести: природные способности, личные ценности, культурный уровень работников, продолжительность жизни, мотивацию к труду. К объективным факторам, характеризующим государственную политику и систему управления производством, относятся: уровень образования, место должности в служебной иерархии, общественный статус человека, условия труда, продолжительность и качество инвестиций и тому подобное. Человеческий капитал по сравнению с физическим капиталом имеет специфическую природу. Если стоимость физического капитала в конце срока его использования полностью переносится на стоимость созданного с его помощью продукта, то в случае человеческого капитала возможны следующие ситуации: а) накопленный человеческий капитал используется полностью; б) человеческий капитал используется не полностью; в) он совсем теряется и не внедряется в производство. Последнее определенным образом обусловлено условиями и временем использования, компетенцией работника, а также тем, что капитал не нуждается в ускоренной окупаемости, он является собственностью человека и может быть использован им лишь при соответствующих условиях и в любой период времени.

Относительно права интеллектуальной собственности необходимо отметить, что в России недостаточно разработана законодательная база для регулирования отношений между авторами изобретений и организациями, где они работают, для получения надлежащей доли экономического эффекта от их коммерческого применения. Безусловно, это усложняет творческую деятельность ученых-новаторов, сделавших изобретения.

В законодательстве России целесообразно было бы предусмотреть механизм материальной заинтересованности работников-новаторов. Для этого в цену инновационной продукции наряду с другими затратами стоило бы включать и расходы, которые несут их авторы в течение длительной научной разработки и ее внедрения. Если окупаемость продукции происходит в отдаленном периоде, то на оплату интеллектуальной собственности стоит использовать прибыль, которую получают пользователи инноваций. Ведь цена научных разработок как продуктов интеллектуальной деятельности переносится на цену новой продукции частями, в течение длительного периода. Такой подход к возвращению цены интеллектуального труда существует в западных странах.

В законодательстве также стоит предусмотреть право авторов воздействовать на систему ценообразования при реализации их научных разработок. Это определенным образом может способствовать не только окупаемости накопленной стоимости человеческого капитала, но и активизации инновационного развития в России. Поэтому переход России к инновационной модели экономики предполагает создание действенного механизма правового регулирования отношений интеллектуальной собственности.

Существует много проблем в использовании не только научных, но и рабочих кадров. Несмотря на финансовые трудности, многим хозяйственникам все же удается находить средства на приобретение новой техники, оборудования, технологий. Но эти дорогие и эффективные средства труда порой бывает некому обслуживать. И причиной, как правило, является не столько отсутствие молодых кадров, сколько недостаточный уровень их подготовки, ведь система подготовки рабочих кадров в последние годы почти разрушена.

Фактически государство сконцентрировало внимание на разработке концепций, программ, положений для профессиональной подготовки и повышения квалификации отдельных категорий работников, которые меньше всего участвуют в создании материальных и духовных ценностей для общества – это государственные служащие, работники юридических служб, нотариусы, физкультурные тренеры и др.

Трудовые аспекты социального развития следует рассматривать в контексте мотивации занятого населения к продуктивному труду как первоосновы создания экономических условий для

приумножения благосостояния всего населения России. Основными, наиболее значимыми мотиваторами (стимулами к труду), с учетом их ранга, определены: материальное стимулирование, эффективная занятость, безопасные условия труда и использование профессионально-квалификационных способностей работника. Они трактуются как самые активные социально-экономические стимулы развития социально-трудовых отношений.

Что касается работодателей, то такое совершенствование предусматривает достойный уровень оплаты труда, значительное улучшение условий труда и развитие профессионального обучения на производстве. В то же время растет значение накопительных пенсионных фондов. Указанная тенденция связана не с последствиями постиндустриального развития, а с искусственной либерализацией социально-трудовых отношений, но главной ее причиной мы считаем ослабление регулирующей функции государства. В этих условиях растет нигилистическое уmonoстроение, особенно среди молодежи, следствием чего является трудоустройство за рубежом, завышенные требования к начальному уровню доходов. Сохраняются большие масштабы «теневой экономики», которая имеет свою систему поддержки среди отдельных властных и силовых структур, налоговой инспекции и т.д.

Подготовка кадров и профобучение на производстве осуществляются по устаревшим принципам, без связи с материальным стимулированием и карьерным ростом, сохраняется чрезмерная эксплуатация работников путем занижения расходов на заработную плату в структуре операционных расходов. Хотя еще Аристотель неоднократно в своих научных трудах утверждал, что цель государства – это движение всего общества к высокому качеству жизни [3].

Нельзя не заметить, что социально-экономическая категория «качество жизни» учеными рассматривается в узком и в широком смысле. Разные подходы к определению этой категории объясняются разной методологией ее исследования. Принято выделять четыре базовых компонента качества жизни: уровень образования и квалификации; благосостояние населения как оценка уровня жизни; социальная безопасность (условия труда, социальная защита, физическая и имущественная безопасность, криминогенность); качество окружающей среды. В элементы качества жизни, как правило, включают удовлетворение четырех групп потребностей: прожить долгую и здоровую жизнь; получить знания, иметь достойные условия труда и доступ к ресурсам; здоровый образ жизни и развитие человека.

Именно в формировании понятия качества трудовой жизни значительную роль сыграли такие ученые, как Э. Дюркгейм, В. Хаксра, Г. Шонбергер и др. Качество трудовой жизни они рассматривали как степень удовлетворения важных личных по-

требностей, труд в определенной организации, которая благодаря этому получает и распределяет добавленную стоимость, в том числе в пользу работников. Поэтому качество жизни наемного работника рассматривается работодателем как производственный фактор, связанный с рабочей силой, с человеческим капиталом [6, с. 442]. Некоторые ученые исследуют проблемы обеспечения удовлетворенности работников предприятий своим трудом; сочетание способностей и потребностей наемного работника в мотивированном поведении; качества трудовой жизни; создание условий для профессионального и карьерного роста как важнейшей составляющей трудовой жизни; совершенствование социально-трудовых отношений и достижение равноправия социальных партнеров.

Материальное стимулирование, условия труда, основные составляющие человеческого капитала (прежде всего, профессионально-квалификационные способности) должны выполнять функцию институциональной базы, которая через эффективную занятость работающих, их производительную работу обеспечивает реализацию перспективных направлений государственной политики в сфере социального развития, определенных государством.

Понятие социальной организации труда в ее взаимосвязи с качеством трудовой жизни является производным от социально ориентированного труда. Социальная организация труда усиливает роль создания соответствующих стимулов к мотивированному труду. Следовательно, качество трудовой жизни выступает важным фактором становления социального государства России, одним из стратегических приоритетов и целей ее социального развития. Эта категория служит критерием развитости и демократизации социально-трудовых отношений, социальной солидарности, справедливости в обществе. Высокий уровень качества трудовой жизни достигается через механизм мотивации производительного труда. Качество трудовой жизни, с одной стороны, рассматривается как важнейший фактор роста конкурентоспособности общества в условиях мировой глобализации, а с другой – как одна из главных целей социальной политики в построении социального государства и развития человека.

Проблема мотивации труда обостряется в связи с несоответствием системы мотивации современным требованиям. Есть потребность в разработке локальных положений, в которых необходимо предусмотреть средства воздействия на мотивацию труда и повышения за счет этого его производительности. Для эффективной деятельности необходимо усовершенствовать основы управления мотивацией на предприятии и разработать методику ее количественной оценки. Средства мотивации труда, которые должны разрабатываться на конкретном предприятии, должны учитывать его индивидуальные условия, что фактически определяет

выбор определенного поведения работников. Ведь мотивация труда является сознательным выбором определенного типа поведения, деятельности, который определяется влиянием мотивов и стимулов.

Субъективное восприятие мотивов стимулирования объективно проявляется в реальном поведении работников. Процесс управления мотивацией требует наличия системы ее измерения. Работодатель должен иметь возможность сравнивать фактический уровень мотивации труда с определенным эталоном или с предыдущим уровнем. Обобщая, можно подчеркнуть, что мотивация труда определенного трудового коллектива, социальной группы, субъектов и объектов управления является сложным иерархическим явлением. Достоверность результатов ее исследования может обеспечить лишь использование комплекса соответствующих методов.

Итак, труд как целенаправленная деятельность человека является первичным условием организации производства как процесса соединения средств производства с рабочей силой. Думается, следует согласиться с И.Я. Киселевым относительно определения труда, применяемого в общественной организации труда [9, с. 114]. Он считает, что труд, применяемый в общественной организации труда, является «зависимым» коллективным трудом. Определение этого труда как «несамостоятельного» не совсем корректно, потому что в трудовом праве работник всегда выполняет работу самостоятельно и лично.

Конечно, если у человека есть собственные средства производства, он, применяя свою способность к труду, свободно их использует, присваивая результаты этого труда, то это и есть самостоятельная, ни от кого не зависящая деятельность человека, удовлетворяющая свои естественные потребности и интересы в удобное для него время. Этот труд является самостоятельным, он осуществляется и регламентируется волей самого гражданина-работника. Такая идеальная формула использования человеком своей способности к труду вполне вписывается в правовое поле демократического, правового государства, которым является Россия. Такая формула самостоятельного использования человеком своей способности к труду и частной собственности основывается на правовых принципах ст. 34, 35, 36, 37 и других Конституции РФ.

Но есть, по крайней мере, два современных обстоятельства, которые объективно сдерживают абсолютность существования приведенной формулы самостоятельного труда:

а) отсутствие у большинства населения государства частной собственности на средства производства;

б) естественная склонность человека к общественному существованию, обуславливающая необходимость создания условий для реализации

им своей способности к труду с целью удовлетворения естественных потребностей.

При наличии принципа свободы труда человек свободен в выборе способов его реализации. Это может быть: а) самостоятельный труд; б) труд по трудовому договору; в) труд по гражданско-правовому договору подряда и тому подобное. Труд, применяемый в сфере общественной организации труда, утрачивает не самостоятельность, не личный характер и даже не волеизъявление работника. Труд на принципах общественной организации теряет элемент саморегуляции, саморегламентации, как это бывает при самостоятельном труде. Общественная организация труда требует слаженных действий каждого отдельного работника, потому что его конкретные трудовые функции подчинены общей функции, которая связана с конечным результатом производства. Поэтому труд каждого работника в сфере общественной организации труда требует организации и конкретной направленности для достижения конечного результата.

С точки зрения реального положения вещей именно труд, применяемый в общественной организации труда, порождает социально-трудовые отношения, которые и нуждаются в правовом регулировании. Характер труда самостоятельного и несамостоятельного в научной литературе хорошо проанализирован [21, с. 32]. Подчеркнем лишь, что при несамостоятельном труде, по мнению ученых, рабочей силой работника распоряжается не сам работник, а лицо, которое ему противостоит, то есть работодатель [22, с. 10; 10, с. 98].

Если работа, которая применяется в общественной организации труда, нуждается в регулировании, организации и управления, то в условиях современного государства это реализуется лишь посредством такого феномена, как право [12, с. 473]. И тогда, естественно, наряду с интересами субъектов социально-трудовых отношений – работника и работодателя – возникает интерес создателя права – государства. Проявляется интересная правовая конструкция: интересы участников производства, то есть субъектов общественной организации труда, выражаются в форме правил поведения, установленных или санкционированных, а потому поддерживаемых силой государства как создателя права со своим интересом. То есть интересы субъектов социально-трудовых отношений как форма проявления индивидуальной воли людей сталкиваются с ситуацией, которая ставит их перед выбором: соглашаться или не соглашаться с теми правовыми предписаниями норм права, в которых сформулирован интерес государства. Поэтому с правом, в котором закреплён интерес государства, связывается мера поведения участников трудовых отношений, которая способна или позволяет им реализовать свои интересы.

Назначение права как социального регулятора поведения людей заключается в том, чтобы устанавливать единые волевые критерии для защи-

ты интересов участников общественных отношений. Это свойство права фактически возникло вместе с появлением частной собственности. Ведь именно она, частная собственность, обуславливает волевые критерии признания и защиты экономических интересов человека в обществе. Собственно с появлением частной собственности возникло и частное право [11].

В условиях дальнейшего развития рыночной экономики в нашем государстве наблюдается заметное расширение круга общественных отношений, которые регулируются нормами частного права. Интересы общества и каждого человека, проявляются через их волю, поэтому очевидным становится факт проникновения норм частного права и в сферу трудовых отношений. По общему правилу известно, что право на труд реализуется через свободное избрание работы или свободное согласие на предложенную работу. Именно факт волевого решения человека приводит к реализации права на труд, обуславливает меру его поведения, и поэтому есть основания утверждать о наличии интересов будущих непосредственных участников производственной связи – работника и работодателя в применении способности человека к труду [23, с. 69]. Собственно в идеале должно быть совпадение воли и интереса работника и работодателя, хотя в реальной действительности достичь этого еще никому не удавалось.

Государство является той формой общества, в которой люди, принадлежащие к экономически и политически господствующему классу, объективно должны совершать и удовлетворять общие интересы, которые в концентрированной форме выражают интересы гражданского общества.

Из принципа установления и использования единых волевых критериев признания и защиты экономических интересов человека и участников общественных отношений И. Кант вывел необходимость существования частного права. Он указывал на то, что из естественного состояния частного права вытекает постулат публичного права, необходимость которого объясняется такой формулой: при наличии отношений неизбежного сосуществования со всеми другими людьми ты обязан перейти из этого состояния в состояние правовое [8, с. 286]. Хотя К. Маркс писал, что частное право развивается одновременно с частной собственностью из факта распада естественно составленной формы сообщества, частная собственность фактически является причиной разделения труда и средств производства: последние стали принадлежать одним, а работать на них должны были другие. Этот реально существующий факт, эта историческая закономерность, возникшая в древности, нашла воплощение в современной жизни нашего государства в виде рыночных отношений. Чем более развиваются правовые формы частной собственности, тем больше расширяются рамки отношений труда по найму.

Особенность ситуации, которая сложилась в современном производстве, объясняется тем, что наряду с развитием и постепенным расширением форм частной собственности существует и государственная собственность на орудия производства. Но окончательно функциональное назначение производства и организации труда независимо от формы собственности, на которой основано предприятие, имеет целью создание материальных и духовных ценностей для удовлетворения потребностей общества. Различия наблюдаются только в характере труда и содержании отношений, которые возникают при применении человеком своего естественного свойства способности к труду. Поэтому определяющее значение имеет труд, который по своему характеру является наемным. Не вызывает сомнения вывод К. Маркса, что именно труд создал человека. Теперь же человек создает средства своего существования, а характер его труда имеет решающее значение для правового регулирования.

В отличие от саморегулируемого труда, когда воля работника действует с помощью орудий производства, которое принадлежит ему на праве частной собственности, его социально-экономический интерес выступает источником регулятивной функциональной деятельности собственного труда [16, с. 54]. Труд же человека на орудиях производства, не принадлежащих ему на праве собственности, является трудом по найму. Наличие саморегулируемого труда проявляется тогда, когда человек сам себе хозяин: и работодатель, и работник. При этом не возникает никаких отношений. Напротив, труд по найму объективно обуславливает необходимость возникновения отношений между лицом, которому принадлежат орудия производства, и лицом, применяющим свой труд на этих средствах производства. Возникает необходимость в правовом регулировании этих

отношений. Так появляются собственник орудий производства, выступающий как работодатель, и работник, применяющий свою способность к труду на этих орудиях производства. Таким образом, возникает необходимость в организации труда и в регулировании отношений, получивших название трудовых.

Исходя из содержания Основного закона государства, правовое регулирование отношений, возникающих при реализации права на труд, должно быть государственно-публичным [17, с. 115]. Но сам принцип труда по найму у работодателя, у которого способ производства основан на частной собственности и который объективно вынуждает обе стороны вступить в трудовые отношения, хотя и с разными интересами, обуславливает договорно-правовое регулирование этих отношений.

Различие интересов работодателя и работника фактически обуславливает их волю, которая находит форму волеизъявления в содержании трудовых отношений, которые должны регулироваться трудовым правом. Сложность вопроса как раз и заключается в форме регулирования: публичное или договорно-частное.

Да, воля собственника орудий производства нацелена на сдерживание прибыли от используемого труда наемного работника. Воля работника, наоборот, направлена на получение как можно большей оплаты за свой труд. Он стремится получить адекватную оплату за проделанную работу, за создание новых материальных и духовных ценностей. Считаем, что государство, гражданами которого являются оба субъекта трудовых отношений, зная о противостоянии их интересов и различное отношение к результатам труда, должно обеспечить необходимое публичное регулирование отношений, возникающих, как правило, на договорно-правовом уровне.

Список источников

1. OXFORD. Большой толковый социологический словарь / Дэвид Джерк, Джулия Джери : в 2 т. М. : Вече-АСТ, 2001.
2. Protsevsky Viktor. Social Partnership Acts as a Legal Form for Implementing the Results of Social Dialogue. *Fakulta medzinárodných vzťahov EU v Bratislave*, 2018, № 4, pp. 52-61.
3. Аристотель. Политика : пер. с древнегреч. // Соч. Т. 4, кн. 4, 5, 6 / Аристотель. ВЧТ. М. : Мысль, 1983.
4. Березина Е. А. К вопросу о способах правового регулирования // *Личность, право, государство*. 2018. № 2. С. 101–114. EDN: YWCMJN.
5. Воеводин Л.Д. Права человека, труд, собственность и государство // *Вестн. Моск. ун-та. Сер. Право*. 1995. № 4. С. 3–11.
6. Дюркгейм Эмиль. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука, 1990. 575 с.
7. Епифанова Е. В., Павлисова Т. Е. Правовое регулирование труда в России: история и современные тенденции развития // *Юридические исследования*. 2017. № 7. С. 55–71. EDN: YZMYVD.
8. Кант И. Сочинения в шести томах / под общ. ред. В.Ф. Асмуса, А.В. Гулыги, Т.И. Ойзермана. Т. 4. Ч. 2. М.: Изд-во «Мысль», 1965. 478 с. (Философское наследие. Акад. наук СССР. Ин-т философии).

9. *Киселев И.Я.* Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество). М. : ЗАО «Бизнес школа «Интел-Синтез» совместно с ООО «Журнал «Управление персоналом», 2003. 160 с.
10. *Куренной А.М.* Сможет ли трудовое право России и дальше играть свою роль? // Правоведение. 1997. № 3. С. 96–100.
11. *Маркс К.* Немецкая идеология / К. Маркс, Ф. Энгельс. М. : Политиздат, 1988.
12. *Марченко М.Н.* Теория государства и права: учебник. Москва : Проспект, Издательство Московского университета, 2018. 636 с.
13. Оксфордская иллюстрированная энциклопедия: в 7 т. Т. 7 Народы и культуры / ред. тома Ричард Хогарт. М.:Изд-во «Весь мир», 2002.
14. *Потапова Н.Д., Потапов А.В.* К вопросу о цифровизации трудовых отношений: теоретические и практические аспекты // Цифровое право. 2021. Т. 2, № 2. С. 45–64. DOI 10.38044/2686-9136-2021-2-2-45-64. EDN VQBDPW.
15. *Процевский В.А., Горлов Е.В., Запорожец С.А.* Влияние конституционных норм-принципов на конституционную экономику // Lex Russica (Русский закон). 2022. Т. 75, № 5(186). С. 89–97. DOI 10.17803/1729-5920.2022.186.5.089-097. EDN: YCXENH.
16. *Процевский В.А.* Значение свободы воли в договорных гражданско-правовых отношениях // Власть Закона. 2021. № 3(47). С. 49–58. EDN: AQHKNS.
17. *Процевский В.А., Горлов Е.В., Запорожец С.А.* Правовые предписания, с помощью которых достигается необходимое поведение субъектов трудовых правоотношений // Азиатско-тихоокеанский регион: экономика, политика, право. 2022. Т. 24, № 2. С. 111–118. DOI 10.24866/1813-3274/2022-2/111-118. EDN: XMRUPG.
18. *Процевский В.А., Горлов Е.В.* Современные тенденции в трансформации методов правового регулирования // Жизнь права: правовая теория, правовая традиция и правовая реальность : сборник материалов VII Международной научно-практической конференции, посвящённой 50-летию создания кафедры теории и истории государства и права КубГУ, Краснодар, 18 июня 2022 года / Кубанский государственный университет, Юридический факультет им. А.А. Хмырова, Кафедра теории и истории государства и права. Краснодар: Кубанский государственный университет, 2022. С. 246–250.
19. *Рязанцева М. В., Субочева А. О., Белогруд И. Н.* Европейский опыт влияния общественных организаций на формирование рынка труда // Евразийский юридический журнал. 2019. № 7(134). С. 394–395. EDN: XGZPAX.
20. Советское трудовое право / под общ. ред. Н.Г. Александрова. М. : Юрид. лит., 1972. 403 с.
21. *Таль Л.С.* Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Ч. 1 : Общее учение / Л.С. Таль. М. : Статут, 2006. 535 с.
22. Трудовое право СССР / И. Войтинский ; Ин-т советского права. Москва ; Ленинград : Гос. изд-во, 1925. 364 с.
23. *Черненилова Ю.С.* Исторические основы становления института трудового договора // Российское право: образование, практика, наука. 2019. № 2(110). С. 68–75. DOI 10.34076/2410-2709-2019-2-68-75. EDN: SJCLWS.

References

1. OXFORD. Bol'shoi tolkovyi sotsiologicheskii slovar' [OXFORD. A large explanatory sociological dictionary, David Jerk, Julia Geri : in 2 vol., Moscow, Veche-AST Publ., 2001. (In Russ.).
2. *Protsevsky Viktor.* Social Partnership Acts as a Legal Form for Implementing the Results of Social Dialogue. Fakulta medzinárodných vzťahov EU v Bratislave, 2018, no. 4, pp. 52-61.
3. Aristotel'. Politika [Politics]: per. s drevnegrech., Aristotle. Soch. [Essays], vol. 4, books 4, 5, 6. Moscow, Mysl' Publ., 1983. (In Russ.).
4. *Berezina E. A.* K voprosu o sposobakh pravovogo regulirovaniya [On the question of methods of legal regulation], *Lichnost', pravo, gosudarstvo [Personality, law, state]*, 2018, no. 2, pp. 101-114. EDN: YWCMJN. (In Russ.).
5. *Voevodin L.D.* Prava cheloveka, trud, sobstvennost' i gosudarstvo [Human rights, labor, property and the state], *Vestn. Mosk. un-ta. Ser. Pravo [The Bulletin of the Moscow University. Ser. Law]*, 1995, no.4, pp. 3–11. (In Russ.).
6. *Dyurkgeim Emil'.* O razdelenii obshchestvennogo truda. Metod sotsiologii [On the division of social labor. Method of sociology], Moscow, Nauka Publ., 1990, 575 p. (In Russ.).
7. *Epifanova E. V., Pavlisova T. E.* Pravovoe regulirovanie truda v Rossii: istoriya i sovremennye tendentsii razvitiya [Legal regulation of labor in Russia: history and modern development trends], *Yuridicheskie issle-*

dovaniya [Legal studies], 2017, no. 7, pp. 55-71. EDN: YZMYVD. (In Russ.).

8. *Kant I. Sochineniya v shesti tomakh* [Works in six volumes], under the general editorship of V.F. Asmus, A.V. Gulygi, T.I. Oizerman, vol. 4, part 2, Moscow, Mysl' Publ., 1965, 478 p. (Philosophical heritage. Academy of Sciences of the USSR. Institute of Philosophy). (In Russ.).

9. *Kiselev I.Ya. Novyi oblik trudovogo prava stran Zapada (proryv v postindustrial'noe obshchestvo)* [The new look of labor law in Western countries (a breakthrough in post-industrial society)], Moscow, ZAO "Biznes shkola "Intel-Sintez" sovместno s OOO "Zhurnal "Upravlenie personalom" Publ., 2003, 160 p. (In Russ.).

10. *Kurennoi A.M. Smozhet li trudovoe pravo Rossii i dal'she igrat' svoju rol'?* [Will the labor law of Russia continue to play its role?], *Pravovedenie [Jurisprudence]*, 1997, no. 3, pp. 96-100. (In Russ.).

11. *Marks K. Nemetskaya ideologiya* [German ideology], K. Marks, F. Engel's. Moscow, Politizdat Publ., 1988. (In Russ.).

12. *Marchenko M.N. Teoriya gosudarstva i prava: uchebnik* [Theory of state and law: textbook]. Moscow : Prospect Publ., Moscow University Press, 2018, 636 p. (In Russ.).

13. *Oksfordskaya illyustrirovannaya entsiklopediya: v 7 t. T. 7 Narody i kul'tury* [Oxford Illustrated Encyclopedia: in 7 v. Vol. 7 Peoples and Cultures], edited by Richard Hoggart. Moscow, Publishing House "The Whole World", 2002. (In Russ.).

14. *Potapova N.D., Potapov A.V. K voprosu o tsifrovizatsii trudovykh otnoshenii: teoreticheskie i prakticheskie aspekty* [On the issue of digitalization of labor relations: theoretical and practical aspects], *Tsifrovoe pravo [Digital law]*, 2021, vol. 2, no. 2, pp. 45-64. DOI 10.38044/2686-9136-2021-2-2-45-64. EDN VQBDPW. (In Russ.).

15. *Protsevsii V.A., Gorlov E.V., Zaporozhets S.A. Vliyanie konstitutsionnykh norm-printsipov na konstitutsionnyy ekonomiku* [The influence of constitutional norms-principles on constitutional economics], *Lex Russica (Russkii zakon) [Lex Russica (Russian Law)]*, 2022, vol. 75, no. 5(186), pp. 89-97. DOI 10.17803/1729-5920.2022.186.5.089-097. EDN: YCXENH. (In Russ.).

16. *Protsevsii V.A. Znachenie svobody voli v dogovornykh grazhdansko-pravovykh otnosheniyakh* [The meaning of free will in contractual civil law relations], *Vlast' Zakona [The Power of Law]*. 2021. No. 3(47). pp. 49-58. EDN: AQHKNS. (In Russ.).

17. *Protsevsii V.A., Gorlov E.V., Zaporozhets S.A. Pravovye predpisaniya, s pomoshch'yu kotorykh dostigaetsya neobkhodimoe povedenie sub'ektov trudovykh pravootnoshenii* [Legal prescriptions, with the help of which the necessary behavior of subjects of labor relations is achieved], *Aziatsko-tikhookeanskii region: ekonomika, politika, pravo [Asia-Pacific region: economics, politics, law]*, 2022, vol. 24, no. 2, pp. 111-118. DOI 10.24866/1813-3274/2022-2/111-118. EDN: XMRUPG. (In Russ.).

18. *Protsevsii V.A., Gorlov E.V. Sovremennye tendentsii v transformatsii metodov pravovogo regulirovaniya* [Modern trends in the transformation of methods of legal regulation], *Zhizn' prava: pravovaya teoriya, pravovaya traditsiya i pravovaya real'nost' : sbornik materialov VII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, posvyashchennoi 50-letiyu sozdaniya kafedry teorii i istorii gosudarstva i prava KubGU, Krasnodar, 18 iyunya 2022 goda, Kubanskii gosudarstvennyi universitet, Yuridicheskii fakul'tet im. A.A. Khmyrova, Kafedra teorii i istorii gosudarstva i prava* [Life of law: legal theory, legal tradition and legal reality : collection of materials of the VII International Scientific and Practical Conference dedicated to the 50th anniversary of the Department of Theory and History of State and Law of the Kuban State University, Krasnodar, June 18, 2022, Kuban State University, A.A. Khmyrov Faculty of Law, Department of Theory and History of State and Law]. Krasnodar: Kuban State University Publ., 2022, pp. 246-250. (In Russ.).

19. *Ryazantseva M. V., Subocheva A. O., Belograd I. N. Evropeiskii opyt vliyaniya obshchestvennykh organizatsii na formirovanie rynka truda* [The European experience of the influence of public organizations on the formation of the labor market], *Evrasiiskii yuridicheskii zhurnal [Eurasian Legal Journal]*, 2019, no. 7(134), pp. 394-395. EDN: XGZPAX. (In Russ.).

20. *Sovetskoe trudovoe pravo* [Soviet labor law], under the general editorship of N.G. Alexandrov, Moscow, Yurid. lit. Publ., 1972, 403 p. (In Russ.).

21. *Tal' L.S. Trudovoi dogovor. Tsivilisticheskoe issledovanie. Ch. 1: Obshchee uchenie* [Labor contract. Civilistic research. Part 1 : General teaching], Moscow, Statut Publ., 2006, 535 p. (In Russ.).

22. *Trudovoe pravo SSSR* [Labor law of the USSR] / I. Voitinskii ; In-t sovetskogo prava [Institute of Soviet Law]. Moscow ; Leningrad, Gos. izd-vo, 1925. 364 p. (In Russ.).

23. *Chernenilova Yu.S. Istoricheskie osnovy stanovleniya instituta trudovogo dogovora* [Historical foundations of the formation of the institute of labor contract], *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka [Russian law: education, practice, science]*, 2019, no. 2(110), pp. 68-75. DOI 10.34076/2410-2709-2019-2-68-75. EDN: SJCLWS. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Процевский Виктор Александрович, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры «Трудовое право» юридического института ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет», г. Севастополь, Российская Федерация. *E-mail: VAProtsevskiy@sevsu.ru*

Горлов Евгений Владимирович, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры «Конституционное и административное право» юридического института ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет», г. Севастополь, Российская Федерация. *E-mail: evgorlov@sevsu.ru*

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Protsevsky Viktor Aleksandrovich, Doctor of Law, Professor, Professor of the Department of Labor Law of the Law Institute of the Sevastopol State University, Sevastopol, Russian Federation. *E-mail: VAProtsevskiy@sevsu.ru*

Gorlov Evgeny Vladimirovich, Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Constitutional and Administrative Law at the Law Institute of the Sevastopol State University, Sevastopol, Russian Federation. *E-mail: evgorlov@sevsu.ru*

Поступила в редакцию 08.11.2022 г.; одобрена после рецензирования 18.11.2022 г.; принята к публикации 28.11.2022 г.

Received 08.11.2022; approved after reviewing 14.02.2022; accepted for publication 24.02.2022.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.