

УДК 331.101: 349.22

Г.А. КАПЛИНА, канд. юрид. наук, доц.,
Восточноукраинский национальный университет
имени В. Даля

ТРАНСФОРМАЦИЯ СОДЕРЖАНИЯ ПОНЯТИЯ «НАЕМНЫЙ ТРУД» В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ключевые слова: наемный труд, концепция труда, личный найм, функционирование труда как социально-правовой категории

Развитие общественных отношений в XXI веке, а также современная экономическая ситуация привели к необходимости модернизации основополагающих теоретических концепций юридической науки. Это касается и необходимости модернизации основных положений трудового права, в частности, воззрений о предмете регулирования – об отношениях, связанных с наемным трудом, поскольку происходящие структурные изменения в процессе трудовой деятельности требуют отойти от традиционных ассоциаций такого труда с экономикой «дымящих труб», с трудом фабричного рабочего, с пролетариатом прошлого столетия. Дальнейшее сохранение таких представлений о наемном труде, их связь с отжившими общественными структурами и отношениями, будет препятствовать экономическому и социальному прогрессу.

Следует отметить, что отдельные вопросы тематики были исследованы в трудах Г.Ф. Шершеневича, Л.С. Таль, Г.П. Щедровицкого и др. Вместе с тем, реалии настоящего времени предполагают употребление термина «свобода труда» наравне с понятием «наемный, несвободный труд» как политической, социально-экономической и правовой категории современного гуманитарного и профессионального знания. «Свобода труда» уже активно вошла в оборот межсубъектного отношения физических и юридических лиц, стала влиятельным фактором генезиса новых трудовых отношений. Поэтому иссле-

дование проблем, охватывающих данную категорию, и тема статьи представляются актуальной и соответствующей запросам современности, и является целью статьи.

Сегодня стало очевидным, что происходит постепенный рост значимости индивидуально-умственного труда в связи со стремительным размыванием социальной среды: наемный труд рабочих предприятий добывающей и обрабатывающей промышленности сменяется интеллектуальным трудом.

Однако для полного и правильного понимания происходящих процессов сегодня необходимо заглянуть в прошлое, а именно: проследить, как с течением времени и сменой общественно-экономических формаций трансформировалось понятие и правовое регулирование наемного труда.

Начало отделения личного найма на работу от найма имущественного и обособление первого в самостоятельный договорной тип было положено в Римском праве. «Прототипом современных обязательств по оказанию услуг считается римский институт (наем услуг). По договору найма услуг в пользование передавалась особая ценность, рабочая сила человека», – указывает А.И. Степанов [1, с.152]. В то же время, обычное последствие найма труда – подчинение работника хозяйской власти нанимателя – составляло в Риме простое бытовое явление, не относившееся к области гражданского права. Первоначально объектом найма выступал труд рабов и вольноотпущенников. Со временем договор найма услуг стал охватывать практически любые виды трудовой деятельности, что было обусловлено потребностью нанимателя закрепить за собой необходимый контингент рабочих рук и желанием работника сохранить свободу распоряжаться своим трудом. Это и стало стимулом к развитию специального законодательства о найме труда [2, с.243].

Приблизительно с XIII века найм труда приобретает черты определенного договор-

ного типа. Л.С. Таль таким образом характеризует данный период: «Характерным способом заключения договора найма работника в этот период является акт коммендации, который заключается в том, чтобы в торжественной обстановке лицо, нанимающееся на работу и поступавшее своей независимостью, вкладывало свои руки в руки господина, который в виде возмездия передавал ему какую-либо реальную или символическую вещь. Такой обряд означал переход обязанности по защите нанявшегося работника к господину» [2, с.282].

Акт коммендации свидетельствовал о неограниченной власти господина не только над результатами труда, но и над личностью нанявшегося работника.

На территории современной Украины во времена Киевской Руси на первом этапе регулирования труда поступление в услужение было равносильно отречению от свободного состояния, и сама мысль о совмещении найма рабочей силы с личной свободой работника прививалась лишь постепенно. По Русской Правде наем в услужение только тогда вел к холопству для нанимающегося, когда это было оговорено в договоре. Такие оговорки встречались очень редко, но если они и были сделаны, но работник состоял под хозяйской властью более шести месяцев, это рассматривалось как молчаливое согласие работника на закабаление хозяину до его смерти (то есть полное холопство).

Псковская Судная грамота различает наем с сохранением полной свободы для наймита и наем с ограничением состояния свободы. В последнем случае нанимавшееся лицо носило название «закупен». До найма «закупен» был свободным человеком, но, поступая в услужение, продавал себя за плату, которая ему выдавалась вслед деньгами или натурой и которая нашла характеристическое название «покрыты» [3, с.46–52].

Соборное Уложение 1649 года исключало полное холопство и оставляло только каба-

льное. Но, если нанявшийся работник уже в течение трех месяцев вместо шести, предусмотренных Русской Правдой, не открывал кабалу, то оставался в холопстве до дня смерти своего господина. Хозяину достаточно было выдать работнику деньги или вещи, которые он не мог отработать в течение трехмесячного срока, и работник по истечении этого срока переходил в холопство на весь период жизни хозяина. Причем именно хозяин определял, отработал или нет работник в течение трехмесячного срока выданный аванс.

Следующий этап регулирования отношений в сфере труда характеризовался внедрением принципа договорной свободы. На Западе этот период связан с закреплением в Конституции Франции во времена Великой французской революции права на труд, охраняемого наряду с вещными правами.

Первым нормативным актом, регулирующим отношения в сфере труда на территории Российской Империи, является Положение 1835 года «Об отношениях между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму». Положение состояло из 10 статей и обязывало работодателя издать правила внутреннего трудового распорядка.

Главным нормативным актом, регулирующим трудовые отношения в дореволюционной России, стал Закон от 03.07.1886 г. «О найме рабочих и правилах надзора за фабричными заведениями». Им установлено правило, что «хозяин с нанявшимися должен обходиться справедливо и кротко, требовать от них только работы, установленной по договору или той, для которой наем учинен, платить им точно и содержать исправно».

В конце 19 – начале 20 веков юристы активно стали исследовать институт личного найма с позиций науки.

В начале прошлого века Г.Ф. Шершеневич писал, что личный наем устанавливает обязательственное отношение, основанием которого является трудовой договор, пред-

полагающий свободное соглашение сторон о пользовании и предоставлении услуг. Этим он отличается от других форм пользования чужими услугами. Среди личного найма в то время выделялись различные его виды, которые регулировались в Российской Империи специальными правилами, закрепленными в нормах права о найме: 1) приказчиков, 2) фабричных рабочих, 3) сельских рабочих, 4) ремесленников, 5) рабочих золотых промыслов, 6) морских матросов. «Особенные правила введены нашим законодательством, по примеру западных, для фабричных рабочих. Применение этих норм ограничивается фабриками и заводами, которые, по определению закона, отличаются от ремесла тем, что имеют в большом виде заведения и машины, у ремесленников же их нет, кроме ручных машин и инструментов. Общий характер этих норм отличается стремлением ограничить свободу соглашения, способную в действительности повлечь за собой необходимое подчинение рабочего требованиям работодателя» [4, с.552–533, 560–561].

Следовательно, цивилисты этого периода уже понимали, что институт личного найма, во-первых, широко распространенное социально значимое явление, а наемный работник нуждается в законодательной защите от произвола работодателя, в подчинении которого он находится в процессе труда. Во-вторых, законодательство личного найма фрагментарно и нуждается в совершенствовании. В-третьих, наука гражданского права не уделяет должного внимания разработке проблем личного найма рабочих, считая специальные нормы гражданского права, регулирующие отношения наемного рабочего и работодателя в Российской Империи, вполне приемлемыми. Об этом достаточно эмоционально в своей речи перед диспутом сказал Л.С. Таль: «Науке приходится констатировать тот изумительный факт, что для одного из крупнейших и важнейших явлений хозяйственного быта,

для отношений между работодателем и подчиненною ему рабочей силой современное гражданское право не выработало правовой формы и не указало надлежащих юридических принципов, на которых должна быть построена их законодательная нормировка» [5, с.510].

Переходя к современному переосмыслению концепции понятия «наемный труд», мы должны отметить, что исследования по этому поводу сегодня чаще всего проводятся в междисциплинарном, комплексном аспекте, например, представителями социологической науки и науки трудового права. Так, основное понятие, используемое в теории управления трудовыми ресурсами, в теории трудовых конфликтов, это – труд, по поводу которого развертывается взаимодействие его субъектов. Понятие труда раскрывается через способы его использования не только со стороны наемных работников, но и со стороны других основных типов субъектов трудовой деятельности (управляющих, работодателя). Для решения этой задачи исследователи вводят в содержание понятия «труд» такой элемент, как позиция трудовой деятельности субъекта [6].

В этой связи необходимо отметить следующее. Еще классик экономической теории К. Маркс при анализе стоимости товара употреблял понимание наемного труда как реализации человеческого ресурса в деятельности, которое в то же время предполагает противопоставление работника его трудовой деятельности. Последнее, в свою очередь, является следствием общественного разделения труда и видов работ. Вторым условием существования труда как объекта деятельности работника выступают отношения товарного обмена, связывающие независимых производителей [7].

В условиях развитого общественного разделения труда альтернативой обмену является организация, однако интересы организации не задействуют непосредственно понятие труда, а более значимым является стремле-

ние на предприятии закрепить конкретных работников за конкретными рабочими местами, построение связей между ними, определение норм выработки, посредством которых возможно ликвидировать противопоставление работника и труда. Таким образом, от понятия «наемный труд» происходит переход к понятию «работа».

При рассмотрении роли понятия «труд» в деятельности человека наиболее адекватным нам представляется предложенное М. Вебером понимание труда как способа присвоения человеком своей деятельной сущности, определяющего его существование [8]. Деятельностная позиция, оперирующая трудом в таком его значении, может быть названа «свободным деятелем». Оперирование трудом на рынке предполагает использование различных позиций его субъектов. Позиции субъектов деятельности на рынке труда определяются теорией «предельной полезности», которая является эффективным инструментом рационального расчета трудовых действий различными субъектами. Эта теория исходит из того, что каждый из них решает одну и ту же задачу: как при дефиците ресурсов оптимально распределить их относительно заданного диапазона вариантов применения с целью максимального удовлетворения своих потребностей [9].

Наряду со «свободным деятелем» «организатор производства» оперирует трудом как функциональным элементом производства, прежде всего решает задачи найма персонала. С учетом того, что функционируют четыре главных производственных фактора – капитальные, финансовые и земельные ресурсы, а также живой труд, и действуют собственники этих факторов, у которых их можно купить, организатор производства должен руководствоваться принципом эффективности покупки и использования конкретных видов ресурсов. Так, оптимальная покупка труда у наемного рабочего означает, что работодатель увеличи-

вает количество труда до тех пор, пока величина дохода предприятия за счет эксплуатации новой единицы труда превышает расходы на ее покупку в том случае, если последняя выгоднее, чем приобретение других производственных факторов.

Наемному работнику, обладающему позицией «собственника труда» рассматриваемая теория предписывает оптимизировать цену своего труда, оплату за его количество и качество. К этой же сфере «купли-продажи» трудовых услуг относятся вопросы, связанные с условиями работы, которые с позиции работника также входят в общую цену труда. Если для наемного работника речь идет о воспроизводстве рабочей силы, то для организатора и владельца производства это – издержки, приводящие к увеличению ее цены.

Можно согласиться с высказанной В.Н. Шаленко позицией, что работник в качестве субъекта трудовой деятельности выступает и в роли «домохозяина». Позиция «домохозяина» требует от наемного работника расчета бюджета домашнего хозяйства путем определения дохода за выполненный труд, уровня цен на потребительском рынке и потребностей домашнего хозяйства. Именно семейные нужды формируют конкретные запросы в приемлемом уровне дохода и цене труда, которая при неблагоприятной рыночной конъюнктуре становится ниже уровня минимально необходимого для функционирования домашнего хозяйства. В такой ситуации обостряется проблема социальной поддержки работников и ее распределения со стороны государства и предприятия [10].

В сформулированном выше подходе к пониманию сущности труда основным, на наш взгляд, является то, что описываются и признаются различные виды наемного труда и, соответственно, позиций субъектов, включенных в функционирование труда как социально-правовой категории на рынке. Тем са-

мым схематично обозначается и обогащается понятие наемного труда.

Как отмечает Г.Ю. Ткаченко, понимание современной ситуации относительно сущности наемного труда и адаптация к ней требуют изменения характера и качества формы труда. Ключевая проблема здесь – поиск новых ценностных ориентиров трудовой деятельности социально-профессиональных групп, занятых в индустриальном секторе экономики [11]. Их формирование позволит им интегрироваться в динамику общества, обрести в ней автономную позицию. На уровне индивидуального работника, осознание этой перемены требует поиска новых смыслов и жизненных стратегий. Эта задача реализуется через переосмысление на уровне индивидуального сознания отношения к собственному труду, рассмотрение его как социального ресурса личности. Один из современных исследователей социологии труда Л.И. Щербакова отмечает в этой связи: «...у наемных работников должны присутствовать навыки самостоятельного поиска работы и представления о востребованности и стоимости своей рабочей силы, они обязаны адекватно воспринимать проблемы обострения собственной занятости» [12]. В этой четко сформулированной позиции просматривается требование изменения ценностного отношения к своему труду и способностям, рассмотрения их в качестве ресурса, который можно наращивать, поддерживать или растрачивать, терять. Однако подобный подход не свойственен пока массовому слою современных наемных работников, занятых в сфере индустриального производства, что в значительной степени объясняется сохранением стереотипов.

Проведенное исследование позволяет сделать выводы о необходимости дальнейших научных поисков в сфере трудового права, направленных на уяснение сущности основополагающего, базового термина отрасли – «наемный труд», и связано это с трансфор-

мацией социально-трудовых, производственных процессов, с доминированием интеллектуальной составляющей наемного труда в современных условиях.

ЛИТЕРАТУРА

1. Степанов А. И. Зарождение и развитие услуг в римском частном праве / А. И. Степанов // Журнал Российского права. – 2001. – № 6.
2. Таль Л. С. Трудовой договор / Л. С. Таль. – Ярославль, 1913.
3. Оспенников Ю. В. Виды договора найма на Северо-западе Руси в XII-XV веках / Ю. В. Оспенников // Актуальные проблемы правоведения. – 2005. – № 1.
4. Шершеневич Г. Ф. Учебник русского гражданского права / Г. Ф. Шершеневич. – СПб : Изд-во Бр. Башмаковых, 1805.
5. Таль Л. С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2006.
6. Щедровицкий Г. П. Смысл и значение / Г. П. Щедровицкий // Избранные труды. – М., 1995.
7. Маркс К. Экономическо-философские рукописи / К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. Т. 9. – М., 1955. С. 81.
8. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма / М. Вебер // Избранные произведения. – М., – 1990.
9. Максимова В. Ф. Микроэкономика / В. Ф. Максимова. – М., 1996.
10. Шаленко В. Н. Концептуальные подходы к изучению трудовых конфликтов / В. Н. Шаленко // Современная конфликтология в контексте культуры мира. – М., – 2001. – С. 299–314.
11. Ткаченко Г. Ю. Трансформация ценностного сознания рабочего класса современной России: дис. ... кандидата социол. наук : 22.00.06 / Г. Ю. Ткаченко. – Ростов н/Д, 2004. – 171 с.

12. Щербакова Л. И. Наемные работники в России: социоструктурный анализ : автореф. | на соискание науч. степени докт. социол. наук / Л. И. Щербакова. – Ростов н/Д, 2001.

Каплина Г. А. Трансформация содержания понятия «наемный труд» в современных условиях / Г. А. Каплина // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 443–448 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-4/10kgavcu.pdf>

Обосновывается необходимость переосмысления основополагающего понятия – «наемный труд», исследуется динамика его развития и трансформации в современных индустриальных условиях. При рассмотрении роли понятия «труд» в деятельности человека предложено понимание труда как способа присвоения человеком своей деятельной сущности, определяющего его существование. Определены проблемы поиска новых ориентиров трудовой деятельности, новых жизненных стратегий. Эта задача реализуется через переосмысление на уровне индивидуального сознания отношения к собственному труду, рассмотрение его как собственного ресурса личности. у наемных работников.

Каплина Г.А. Трансформація змісту поняття «наймана праця» у сучасних умовах

Обґрунтовується необхідність переосмислення основоположного поняття – «наймана праця», досліджується динаміка його розвитку і трансформації у сучасних індустріальних умовах. При розгляді ролі поняття «праця» в діяльності людини запропоновано розуміння праці як способу привласнення людиною своєї діяльної, що визначає його існування. Визначені проблеми пошуку нових орієнтирів трудової діяльності, нових життєвих стратегій. Це завдання реалізується через переосмислення на рівні індивідуальної свідомості відношення до власної праці, розгляд його як власного ресурсу найманих працівників.

Kaplina G.A. Transformation of Maintenance of Concept «Wage Labor» in Modern Conditions

In the article the necessity of rethinking of fundamental concept is grounded is «wage labor», the dynamics of his development and transformation is probed in modern industrial terms. At consideration of role of concept «labor» in activity of man understanding of labor is offered as a method of appropriation of the active essence a man, determining his existence. The problems of search of new key point of labor activity are certain, new vital strategies. This task will be realized through rethinking at the level of individual consciousness of attitude toward own labor, consideration of him as an own resource of personality. for the hired workers.