

тив-ной ответственности органов государственной власти. Это представляется просчетом в подходе к самому существу административной ответственности. Распространение цивилистического принципа равенства всех участников гражданско-правового оборота на сферу административной ответственности неправильно по существу, поскольку создает ответственность государства перед государством.

Литература

1. Руднев В.И. Иммунитеты в уголовном судопроизводстве // Российская юстиция. – 1996. – № 8.
2. Суменков С.Ю. Указ. соч. – С. 8; Баглай М.В. Конституционное право России. – М., 1998. – С. 173.
3. Карташкин В.А. Как подать жалобу в Европейский Суд по правам человека. – М., 1998. – С. 6.
4. Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. – 1998. – № 35. – Ст. 516.
5. Матвеев С. В. Индивидуальные субъекты административной ответственности // Правоведение. 1988. – № 1. – С. 79-81.
6. Адушкин Ю. С. Субъекты административной ответственности: новеллы и проблемы реформированного КоАП РФ. – В сб.: Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: проблемы административной ответственности в России. – Н. Новгород, 2002. – С. 80.

ПРАВОВОЙ НИГИЛИЗМ В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

Н.А. Глыбовская

Сегодня в сфере трудовых правоотношений имеется множество условий и предпосылок для процветания правового нигилизма. Именно в отношениях «наниматель – работник» уровень этого социально опасного явления оказывается намного выше, чем в иных отраслях права. Ситуация усложняется еще и тем, что в сфере трудового права уровень правового нигилизма порой трудно выявлять и контролировать. Сущность правового нигилизма выражается, главным образом, в принципиальном отказе признавать нормы права реальными регуляторами поведения, способными эффективно воздействовать на людей, обеспечивать справедливость, защищать общепринятые человеческие ценности, поддерживать стабильность и порядок в общественных отношениях. Если рассматривать правовой нигилизм как элемент субъективного мироощущения человека, включающий осознание либо признание несостоятельности ценности права в практической регламентации социальных

отношений (как это предлагает К.Г. Федоренко)¹, то приходится признать, что истоки правового нигилизма коренятся в ситуации, когда человек на собственном опыте убеждается в том, что правовые предписания не могут помочь ему разрешить конкретную жизненную проблему. Человек не чувствует себя защищенным правом и вследствие этого отбрасывает право как нечто, что не может быть для него полезным. Конечно, пренебрежительное отношение к праву со стороны одного человека еще не свидетельствует о бессилии права. Но проблема заключается в том, что конкретных носителей негативных антиправовых установок сегодня меньше не становится. Уровень правового нигилизма – это определенный индикатор, показывающий качественное состояние правового регулирования в той или иной области. Высокий, «зашкаливающий» уровень правового нигилизма в общественном сознании свидетельствует о том, что в правовом регулировании не все обстоит благополучно. Однако социальные отношения не могут оставаться неурегулированными, и вместо отвергнутого права появляется альтернативная система регуляторов, основанная на субъективизме, волонтаризме и амбициях руководителей, приоритете целесообразности над законностью. Эта система внеправовых, а иногда и антиправовых регуляторов в трудовых отношениях носит название *воля нанимателя*.

В сфере публичного права (уголовная, административная, процессуальные отрасли) существует больше объективных возможностей поставить заслон реальным проявлениям правового нигилизма. Такие возможности кроются в самом методе правового регулирования отраслей публичного права, отличающемся жесткой императивностью, детальной регламентацией поведения субъектов права, тщательно разработанной процедурой юридической защиты законных прав и интересов субъектов правоотношений от противоправных посягательств. Что касается отраслей частного права, где субъектам предоставлена значительная автономия воли и возможность самостоятельно устанавливать и осуществлять юридические права и обязанности в обозначенных законом рамках без мелочной патерналистской опеки всевидящего государственного ока, то здесь можно привести следующее утверждение В.А. Туманова: «Как только скованные ранее в политическом и экономическом плане люди получили более или менее реальную возможность пользоваться правами и свободами, так тотчас же дал о себе знать низкий уровень правовой культуры общества, десятилетиями царившие в нем пренебрежение к праву, его недооценка. Юридический нигилизм при востребованном праве оказался куда более заметен и опасен, чем при праве невостребованном»². Однако сегодняшние социальные реалии таковы, что людям при-

¹ Федоренко К.Г. Правовой нигилизм: Автореф. дис. канд. юрид. наук. – Нижний Новгород, 2001.

² Туманов В.А. Правовой нигилизм в историко-идеологическом ракурсе. / Государство и право. – 1993. – № 8.

ходится повышать уровень своей юридической грамотности, чтобы приспособиться к условиям рыночной экономики (например, при проведении получивших широкое распространение сделок с недвижимостью, регистрации индивидуального предпринимательства, ведении частного бизнеса). Таким образом, в сфере гражданского права сегодня хоть и медленно, но неуклонно в обществе проявляется тенденция к постепенному снижению вопиющей правовой безграмотности. Тем более странно и обидно, что в сфере трудового права по сей день сохраняется ситуация, к которой вполне применимы слова белорусского поэта эпохи раннего Возрождения Микола Гусовского – «Мы – шчэ натоўп, грамада непісьменная, цемра!». К сожалению, распад отживших форм советской жизнедеятельности и постоянная борьба рыночных и антирыночных тенденций в современном белорусском обществе – тенденции, которые привели к значительному оживлению правового поля во многих сферах общественной жизни и так или иначе, все-таки заставляют признавать и уважать закон как основную ценность правового государства и считаться с ним, – эти же самые тенденции и явления во многом только удобрили почву для укоренения правового нигилизма применительно к трудовым отношениям.

Весьма показателен тот факт, что студенты, изучающие право, ознакомившись с критерием разделения отраслей право на частное и публичное (метод правового регулирования: субординации, власти-подчинения – в публичном праве; координации, равноправия – в частном праве), отвечая на вопрос: «К какому праву – частному или публичному – относится трудовое право?» – в абсолютном большинстве отвечают – к публичному». То есть у большинства отвечающих существует четкая уверенность в том, что для сторон трудовых правоотношений не характерно юридическое равенство. В отношениях «наниматель – работник» первый пользуется властными полномочиями и может требовать от последнего абсолютного подчинения. В такой модели отношений отражаются удивительно живучие самодержавно-крепостнические устои. Наниматель здесь выступает не просто в роли собственника имущества, но в роли некоего барина, а работники, соответственно – в роли крепостных «холопов и челяди невольной».

Если мы хотим добиться реального преодоления нигилизма в трудовых правоотношениях хотя бы в последующих поколениях, нужно при изучении основ права (где традиционно преподаются и начала права трудового) суметь вложить в сознание человека простую установку: *«Трудовое право – это частное право. В его основе лежит договор, то есть добровольное волеизъявление обеих сторон на вступление в определенные правоотношения, в которых у обеих сторон появляются взаимные права и обязанности. Правовое положение участников трудового договора характеризуется юридическим равенством сторон».*

До вступления в силу нового Трудового кодекса Республики Беларусь, то есть до 1 января 2000 г. в соответствии с действовавшим ранее Кодексом законов о труде допускалось заключение трудового соглашения в устной форме. Нельзя не согласиться с тем, что при таких условиях очень трудно установить впоследствии, в чем же, собственно, состояли условия такого соглашения. Это значительно затрудняло рассмотрение трудовых споров в суде. С введением в действие нового ТК РБ устанавливается обязательная письменная форма трудового договора, что само по себе должно было бы поднять уровень правовой культуры в трудовых правоотношениях. Примерная форма трудового договора утверждена Постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. № 155. Предприятия и организации, стремясь соблюсти требования действующего законодательства, восприняли и внедрили в практику утвержденную типовую форму. Однако не секрет, что зачастую письменный трудовой договор, заключенный с вполне конкретным лицом так и остается в виде *примерной формы*. При заключении трудового договора работнику на руки отдается бланк с подписью и печатью нанимателя. Существенные условия договора выражаются прочерками в бланке. Сроки действия трудового договора – прочерк. Условия оплаты труда – прочерк. Режим рабочего времени и порядок предоставления трудовых отпусков – прочерки. Гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением – опять-таки прочерки! Напрашивается вопрос: а какова вообще юридическая сила такого соглашения, в котором не указана большая часть наиболее существенных условий? Бывают ситуации и еще более одиозные – когда работник вообще не получает на руки экземпляр трудового договора, так как он составляется кадровой службой только в одном экземпляре – в целях экономии бумаги. В случае возникновения конфликтной ситуации между работником и нанимателем, первому по факту очень сложно будет доказать, что своего экземпляра он никогда не имел на руках, если представитель нанимателя будет утверждать обратное. Отсюда второе правило, которое нужно закладывать в качестве аксиомы при обучении основам трудового права: *«Внимательно изучите условия предложенного трудового договора до того, как его подписать»*. Трудовой договор составляется и подписывается в двух экземплярах, один из которых хранится у нанимателя, а второй – у работника. Здесь, однако, сторонам трудового договора надлежит помнить также и о существовании ч. 2 ст. 25 Трудового кодекса РБ, которая гласит «Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен». Это означает, что в том случае, если человек фактически отработал хотя бы какое-то время без заключения трудового договора и издания соответствующего приказа или распоряжения

о его приеме на работу, после чего наниматель отстранил его от выполнения работы и отказался оформлять с ним трудовые отношения, то такой человек как минимум имеет право на оплату фактически отработанного рабочего времени. Последнее положение имеет очень большое значение при ситуациях, складывающихся иногда на небольших негосударственных предприятиях, где оформление приема на работу вообще документально не производится. В этой ситуации получение вознаграждения за труд работником часто расценивается не как право, защищенное законом, а как свалившееся на голову счастье. Наниматель со своей стороны всячески поддерживает именно такое представление о любых выплатах. Если руководитель при этом является еще и достаточно умелым манипулятором в области психологии, он стремится развить и поддержать своеобразную антиправовую и антигосударственную корпоративность среди своих сотрудников, когда в сознание работника внедряется мысль о противостоянии с одной стороны «злого» и «вредного» государства, не дающего заработать «простому человеку», всячески стремящегося ограбить его путем налоговых и других поборов, а с другой стороны нанимателя в образе «родного отца» – этакого патриарха, который вправе по собственному усмотрению карать нерадивых чад и миловать приближенных, распределяя заработанную прибыль в согласии со своими собственными мотивами, в которых он не обязан давать никому отчета, ибо он *дает работу*. В этой ситуации, когда работа позиционируется не в качестве совокупности обязанностей (которые неизбежно сопряжены с правами работника и встречными обязанностями нанимателя), а в виде несказанной милости, которой работник щедро одаривается, часто обе стороны трудовых правоотношений забывают о том, что прибыль предприятию приносит не только грамотное управление, но и непосредственная деятельность каждого наемного работника, так что вопрос о том, кто, в конечном итоге, кого кормит далеко не так однозначен, как это представляется «доброму барину» – работодателю. С другой стороны, «вхождению в образ барина» способствует совершенно адекватное восприятие этого образа со стороны работника (который склонен рассматривать себя кем-то вроде крепостного крестьянина). Не раз можно услышать печальные голоса работников, права которых нарушались нанимателем самым грубейшим образом: «Кому мы можем пожаловаться? У нас же – *не государственное предприятие*». Как будто бы в Трудовом кодексе указано, что его действие распространяется только на нанимателей и работников государственного сектора! При таком положении вещей носителями правового нигилизма являются обе стороны – и наниматель, и работник. Только у первого правовой нигилизм проявляется в наиболее циничной форме – прямом преднамеренном нарушении действующего законодательства, а у последнего скорее носит черты правовой безграмотности и бескультуры.

Вместе с тем современному белорусскому обществу необходимо признание того, что стабильность и эффективность трудовых отношений может быть обеспечена только тогда, когда отношения между нанимателями и работниками основываются на конституционных принципах и регулируются нормами права. Настоящая статья не ставит своей целью рассмотрение конкретных нарушений таких норм, так как причиной таких нарушений далеко не всегда является собственно правовой нигилизм. Нарушение норм трудового права со стороны нанимателя может быть результатом ошибки, допущенной вследствие неправильного истолкования действующих норм трудового права. Иногда этому способствуют и не вполне корректные формулировки норм, допущенные законодателем. Но встречаются и вполне типичные нарушения, которые демонстрируют откровенный правовой нигилизм нанимателя в самой яркой его форме. Так, например, несмотря на то, что статья 50 Трудового кодекса Республики Беларусь совершенно недвусмысленно гласит: «При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы)», *воля нанимателя* давно уже узаконила следующее, получившее широкое распространение правило: «Трудовая книжка выдается после подписания руководителями подразделений *обходного листа*». Однако при этом и руководителю предприятия, и «без лести преданной» ему кадровой службе, и лояльным юристам, не слишком склонным отстаивать законность в кадровой политике предприятия, не мешало бы помнить, что даже если бывший работник имеет долги перед предприятием, нигде в законодательстве не прописано, что это обстоятельство избавляет нанимателя от обязанности, указанной в статье 50 ТК РБ. Задержка трудовой книжки не может являться законным методом, например, «вытряхивания» из работника не возвращенного к моменту увольнения служебного калькулятора или возврата излишне выплаченных по ошибке бухгалтерии сумм. Для этих целей существуют иные процедуры, в том числе и судебные, которые, может быть, не так привлекательны своей простотой, но зато не влекут ответственности в соответствии со статьей 79 Трудового кодекса Республики Беларусь. Кстати, знание 50 и 79 статьи Трудового кодекса РБ было бы полезно прежде всего для работника, который зачастую не имеет ничего против того, что его трудовая книжка находится у нанимателя еще некоторое время после того, как увольнение было проведено приказом и с работником был произведен окончательный расчет. В подобных ситуациях правовой нигилизм свойственен обеим сторонам трудовых правоотношений, но зримые выгоды от него получает только одна из них – наниматель. Что касается работника, его отношение к действующему праву укладывается скорее в понятие юридического невежества. Однако далеко не всегда пассивная позиция работника при явном нарушении его прав и законных интересов объясняется правовой безграмотностью. Так, нередко «люди зача-

стую предпочитают отказаться от защиты своих нарушенных прав, лишь бы не связываться с должностными лицами государственных органов, не используют юридический механизм разрешения конфликтных ситуаций»¹.

Говоря о негативных тенденциях в сфере трудовых правоотношений никоим образом нельзя утверждать, что правовой нигилизм в его активной форме (правовой цинизм) присущ главным образом лишь нанимателю, в то время как на долю работника приходится лишь пассивно-страдательный правовой скепсис.² Это далеко не так. Волонтаризм нанимателя встречным образом порождает в работнике нигилистическое отношение к нормам трудового законодательства, а также локальным нормативным актам, изданным на предприятии. В этой связи припоминаются бессмертные слова А.И. Герцена: «Русский, какого бы звания он не был, обходит или нарушает закон всюду, где можно сделать безнаказанно».³ У работника активные формы правового нигилизма могут проявляться в его отношении к нормам внутреннего трудового распорядка, правилам соблюдения техники безопасности труда, требованиям должностной инструкции. Отметим, что В. Гойман, к примеру, даже забастовки рассматривал в контексте проявления неуважения к праву (точнее, в статье Гоймана речь идет о злоупотреблении правом, но это явление рассматривается как антиправовое).⁴ Зачастую отмечается скептическое отношение работника к попыткам нанимателя установить и издать в виде отдельного локального акта некие корпоративные правила, которые регламентировали бы поведение работника внутри организации (нормы делового этикета). Правовой нигилизм наемного работника также имеет, наряду с находящимися на поверхности причинами, связанными с современным социальным кризисом, и более глубокие исторические причины. Долгое время в Российской империи (частью которой была и Беларусь), а также и в СССР труд у значительной части населения считался делом подневольным, связанным с тяжелым принуждением, причем внеэкономическое принуждение времен крепостного права довольно скоро сменилось опять-таки внеэкономическим принуждением времен советской системы (вспомним, хотя бы существование юридической ответственности за тунеядство). Установка эта так глубоко укоренилась в нашем обществе, что и по сей день право на труд все еще рассматривается многими людьми не как «наиболее достойный способ само-

¹ А. Микитчук. Правовой нигилизм и пути его преодоления в Республике Беларусь. // Тезисы докладов и сообщений международной научно-практической конференции «Становление гражданского общества в Беларуси в контексте стратегии устойчивого развития». Мн., 1999. – С. 95.

² См. о формах проявления правового нигилизма: Марченко Д.Э. Деаксиологическое правосознание. – Автореф. дис. канд. юр. наук. – Волгоград, 2001. – С. 15-16.

³ Герцен А.И. Соч. Т. 7. М., 1950. – С. 164.

⁴ Статья 41 Конституции Республики Беларусь.

утверждения человека»¹, а как тяжелая, но неизбежная повинность. Это прежде всего касается малоимущих слоев населения, которым их низкооплачиваемый труд отнюдь не дает возможности достойно самоутвердиться, а лишь позволяет поддерживать физическое существование. Очень трудно при такой ситуации требовать от работника высокосоответственного отношения к своим трудовым обязанностям. Тем более не приходится говорить о высоком уровне правовой культуры. Поэтому с позиции нанимателя, дисциплинарный кнут является здесь более эффективным регулятором, чем сложный и громоздкий механизм правового регулирования. Как уже отмечалось ранее, *договорное* начало в трудовом праве нередко не осознается ни нанимателем, ни работником, и подменяется началом административным.

Человек добровольно, находясь в здравом уме, заключая тот или иной договор, как правило, склонен помнить о взятых на себя обязательствах по этому договору. Эти обязательства он осуществляет в большинстве случаев сознательно и добросовестно. Это касается и обязательств, которые берет на себя работник в соответствии с трудовым договором. Но человек, который воспринимает вступление в трудовые отношения не как заключение договора, а как самопродажу в холопы к нанимателю, при малейшей возможности будет готов скинуть с себя обременительный хомут трудовых обязанностей, там, *где только сможет сделать это безнаказанно*. То есть, если не поставить над ним надзирателя, то очень мало шансов дождаться плодов его подневольного труда. Таким образом, культивирование понимания трудовых отношений, как отношений равноправных, договорных, способствующих развитию в человеке чувства собственного достоинства и ощущения социальной востребованности является обязательным условием снижения показателей правового нигилизма в правовых отношениях.

В заключение хотелось бы сформулировать несколько рекомендаций, соблюдение которых позволило бы увеличить эффективность борьбы с крайними проявлениями правового нигилизма в области трудовых правоотношений.

1. Систематическое проведение плановых и внеочередных проверок соблюдения требований трудового законодательства на предприятиях, в учреждениях и организациях компетентными контролирующими органами, уполномоченными в соответствии с законодательством осуществлять контроль в данной сфере. При этом особое внимание следует обратить на реальное обеспечение принципа неотвратимости юридической ответственности должностных лиц, допускающих нарушение трудового законодательства. Важно также, чтобы эта ответственность не сводилась бы только к наказанию, но и выполняла бы роль как частной, так и общей превенции по отношению к будущим возможным правонарушениям.

¹ В. Гойман. Правовой нигилизм и правовой идеализм. // Советская юстиция. – М., 1990. – № 9. С. 3.

2. Юридическим службам и юрисконсультам предприятий (независимо от формы собственности), организаций и учреждений проявлять более пристальное внимание к процедурам заключения, изменения и расторжения трудовых договоров с работниками. Визирование кадровых приказов юридической службой должно стать реальной гарантией соблюдения требований трудового законодательства. Как утверждает Г. Стрикун: «Именно юрисконсульты должны быть проводниками закона, научить руководителя и профсоюзные комитеты уважать и соблюдать законы. Иначе мы никогда не покончим ни с правовым нигилизмом, ни с элементарным бюрократизмом, ни с амбициями руководителей, особенно в сфере действия трудового законодательства».¹ Необходимо развеять иллюзии многих руководителей о том, что они вправе принимать любые, в том числе и незаконные решения по кадровым вопросам, а задача юридической службы – придать заведомо незаконному решению правовую форму. Конечно, такая позиция иногда может потребовать от юриста не только профессиональной компетентности, но и личного мужества. И здесь хотелось бы присоединиться к утверждению С.А. Полякова (правда, у него речь шла о законности хозяйственной деятельности предприятий, но эти же слова можно отнести и к другим аспектам деятельности юриста): «Единственным стержнем, который удерживает самого юриста в правовом поле, является его совесть, профессионализм, желание и умение доказать свою правоту».²

3. Организациям и конкретным лицам, ответственным за подготовку и воспитание будущих управленческих кадров республики, разработать организационные и научные меры, а также направить нравственные усилия на воспитание уважения к нормам трудового права, формирование активной правозащитной позиции в вопросах проведения работы с кадрами. Пройдет не так много времени, и именно сегодняшние учащиеся станут определять дальнейшее развитие кадровой политики в республике. Поэтому нужно сделать все возможное, чтобы в их мировоззрении не сформировалось отношение к наемному труду как к модели «крепостного права», а, напротив, развилось стойкое убеждение в том, что трудовые отношения должны осуществляться в правовых рамках, установленных Конституцией и принятыми в соответствии с ней нормативно-правовыми актами. Если именно такой взгляд на отношения «наниматель-работник» станет доминирующим в республике, это еще на один шаг приблизит наше общество к созданию реальной правовой государственности.

¹ Стрикун Г. Что порождает беззаконие? // Советская юстиция. – М., 1990. – № 9. С. 13.

² Поляков С.А. Роль юридической службы на предприятии // VII Международная научно-практическая конференция «Управление в социальных и экономических системах». Мн, 2002. С. 200.