

Научная статья

УДК 349.2

<https://doi.org/10.36511/2588-0071-2023-4-35-43>

Роль и значение правового регулирования трудовых отношений в управлении человеческими ресурсами

Кравченко Юрий Маркиянович

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия, kravchenko.yurii1951@mail.ru

Аннотация

Объектом исследования в данной статье выступают общественные отношения, складывающиеся по поводу правового регулирования трудовых отношений в процессе управления человеческими ресурсами. Предметом — нормы закона, регулирующие трудовые отношения в процессе управления человеческими ресурсами. Особое внимание в работе уделяется анализу современных кризисных явлений в российской экономике и взаимосвязи разрешения сопутствующих проблем исключительно правовыми нормами. Демонстрируется роль закона как базисного регулятора трудовых отношений. Основным научным результатом исследования выступает вывод, подтверждающий высокую роль закона, правового регулирования в процессе управления человеческими ресурсами. Научная новизна работы заключается в освещении наиболее актуальных кризисных явлений в экономике страны во взаимосвязи с трудовыми отношениями, правовым регулированием и управлением человеческими ресурсами.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, трудовые отношения, права работников, обязанности работодателей, закон, право, экономика

Для цитирования

Кравченко Ю. М. Роль и значение правового регулирования трудовых отношений в управлении человеческими ресурсами // На страже экономики. 2023. № 4 (27). С. 35–43. <https://doi.org/10.36511/2588-0071-2023-4-35-43>.

Original article

The role and importance of legal regulation of labor relations in human resource management

Yuri M. Kravchenko

National Research Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russian Federation, kravchenko.yurii1951@mail.ru

Abstract

The object of research in this article is the social relations that are developing regarding the legal regulation of labor relations in the process of human resource management. The subject is the norms of the law regulating labor relations in the process of human resource management.

© Кравченко Ю. М., 2023

ment. Particular attention is paid to the analysis of modern crisis phenomena in the Russian economy and the relationship between the resolution of related problems exclusively by legal norms. The role of the law as a basic regulator of labor relations is demonstrated. The main scientific results of the study are the conclusion confirming the high role of the law, legal regulation in the process of human resource management. The scientific novelty of the work consists in highlighting the most urgent crisis phenomena in the country's economy in relation to labor relations, legal regulation and human resource management.

Keywords: human resources, labor relations, workers' rights, employers' obligations, law, law, economy

For citation

Kravchenko Yu. M. The role and importance of legal regulation of labor relations in human resource management. *The Economy under Guard*, 2023, no. 4 (27), pp. 35–43. (In Russ.). <https://doi.org/10.36511/2588-0071-2023-4-35-43>.

Введение

Актуальность и значимость обозначенного вопроса не вызывает сомнений. Каждая отрасль управления должна быть подкреплена соответствующими правовыми основами. Не является исключением и отрасль управления человеческими ресурсами. Сегодня как никогда во всем мире особенно динамично видоизменяются экономические отношения в целом, и связанные с ними трудовые отношения, в частности. Экономический кризис, беспрецедентное санкционное давление западных стран на Россию, уход международных компаний с российского рынка — все это самым непосредственным образом сказывается на главной производственной силе — на человеке, как на работнике. В этой связи именно правовые основы и законодательные механизмы становятся важнейшими рычагами, регулируемыми взаимоотношения между рабочей силой и ее руководителями. Грамотное использование таких механизмов способствует достижению баланса интересов работников и работодателей, и наоборот, пренебрежение ими приводит к нарушению основополагающих институтов, прав, законных интересов, росту произвола на местах. Как раз сегодня приходится констатировать тенденцию игнорирования правовых предписаний, нежелание следования букве закона в процессе управления персоналом, что, как представляется, является недопустимым в современном обществе, государстве, признанном правовым, демократичным, социально-ориентированным [1].

Многие известные ученые поднимали проблемы правового обеспечения в процессе управления человеческими ресурсами. Это и Н. В. Соловова, Г. П. Гагаринская, О. Ю. Калмыкова [2] и Н. В. Гончарова, Л. В. Дайнеко [3] и некоторые другие. Однако, как думается, в связи с прогрессивной динамикой развития обозначенной области (в частности, правовой), всепоглощающей цифровизацией важнейших отраслей экономики, нельзя довольствоваться уже имеющимися разработками. Необходимы новые взгляды на все появляющиеся проблемы и выдвижение своевременных мер по их разрешению. Важно действовать на опережение, не допуская укоренения проблемы. Также важно получить четкие ответы на вопросы о том, какую же роль играет правовое регулирование, в частности в сфере трудовых отношений, в процессе управления человеческими ресурсами.

Методология и методы

В ходе исследования применялись: формально-юридический метод исследования, который позволил изучить и аргументировать представленные юридические факты, прибегнув при этом к применению специально-определенных юридических терминов, дефиниций, конструкций. Также использовался метод балансовой связи, предоставивший возможность проанализировать показатели, между которыми существует непосредственная взаимосвязь. Использовался статистический метод исследования, благодаря которому были проанализированы необходимые официальные статистические данные различных государственных структур и органов. Также применялись общенаучные методы: анализ, синтез, дедукция, конкретизация, гипотеза, логика и другие.

Основное содержание

Двигателем прогресса всегда и во все времена были, несомненно, человеческие ресурсы. Именно поэтому управленцы организаций или предприятий в обязательном порядке должны осознавать этот факт, делая ставки именно на своих работников, которые обеспечивают непосредственное достижение целей деятельности конкретного работодателя. От того насколько грамотно будет осуществляться управление человеческими ресурсами, будет зависеть эффективность деятельности, быстрота достижения результата [4, с. 1085].

Работники — человеческий ресурс, ключевой элемент организации. Вместе с тем этот элемент ввиду различных объективных причин не является стабильным (например, смена кадров, рабочее движение персонала: больничные, отпуска и т. д.). По справедливому умозаключению правоведов, специалистов, данный элемент достаточно мягкий и податливый в вопросах управления [5, с. 12]. Однако это не умаляет того, что в обозначенном процессе требуется особенный, порой специфический подход, способный удержать образованную систему и направить высокий человеческий потенциал в необходимое русло.

Конечно, не стоит забывать, что система управления человеческими ресурсами — это сложная, многоуровневая система, требующая оперативного реагирования на любые изменения извне.

Характерным примером сказанного может служить пандемия новой коронавирусной инфекции, которая стала неким вызовом для всех и каждого в период 2019–2022 годов. Различные эпидемиологические ограничения, которые принес этот вирус, самым непосредственным образом затронули практически все сферы жизнедеятельности человека. Сложно назвать сферу отношений, которая бы не была парализована новой вирусной угрозой. Разумеется, сфера экономическая, представленная отчасти трудовыми отношениями, также была затронута. Работодателям пришлось как никогда трудно, ведь подобное явление новое для российской действительности (впрочем, как и для всего мира) [6]. Отлаженные механизмы реагирования на те или иные запросы в условиях пандемии еще не были сформированы, что заставляло действовать порой интуитивно. Не существовало и правовых основ, на которые было бы возможным опереться в процессе разрешения того или иного вопроса (регламентация удаленной работы, допуска к работе в индивидуальных средствах защиты, допуска к выполнению трудовой функции без вакцинации и т. д.) [7, с. 73].

В авральном режиме принимались столь необходимые правовые нормы, поскольку без них начался произвол на местах: не оплачивались дни, которые были объявлены главой государства, как нерабочие, с целью сдерживания распространения *COVID-19*. Без видимых на то оснований работники предприятий стали переводиться на удаленный режим работы. Позже стали происходить вопиющие случаи не допуска персонала на свои рабочие места без индивидуальных средств защиты (масок и перчаток), а еще позднее без вакцинации от новой коронавирусной инфекции (в этом были уличены крупные предприятия, ряд медицинских и образовательных учреждений).

Следует говорить о масштабных нарушениях важнейших конституционных прав трудящихся в рассматриваемый период: возросло количество трудовых споров, обусловленных невыплатой заработной платы, незаконными увольнениями, неоговоренными изменениями условий заключенного прежде трудового договора, злоупотреблениями со стороны работодателей и т. д. По данным мониторинга частично занятых и безработных граждан, а также вставших на учет в службы занятости населения только за 8 месяцев (с апреля по декабрь) 2020 года (пик распространения *COVID-19*) было уволено (по различным основаниям, но в целом причиной способствовало массовое закрытие предприятий и невозможность выполнить финансовые обязательства перед сотрудниками и партнерами по бизнесу) — более 12 миллионов трудоспособных человек, трудового человеческого ресурса [8]. По российским меркам цифра колоссальная.

Российские суды также оказались неспособными к разрешению массово поступающих исков от работников различных отраслей. Существующие правовые нормы не предусматривали положений, способных справедливо и законно разрешить образовавшиеся споры [9, с. 8].

Точку в сложившейся ситуации могли поставить лишь четко декларированные правовые механизмы. Требовались законодательно-установленные нормы, положения, на которые могли опираться как физические, так и юридические лица при разрешении возникающих трудовых конфликтов [10, с. 81].

В числе первых столь важных правовых решений стали указы Президента Российской Федерации [11–13], которые разрешили вопросы с нерабочими днями, выплатой заработной платы в эти периоды, а также четко обозначили трудовые сферы деятельности, которые не должны прекращать трудовую функцию, пусть даже в столь опасный эпидемиологический период. Следом были добавлены и скорректированы положения трудового законодательства, в частности в вопросах, затрагивающих специфику режима рабочего времени и времени отдыха дистанционных сотрудников. То есть именно правовые рычаги в виде издания указов главы государства, а также внесения конкретно-определенных норм и корректировок в Трудовой кодекс Российской Федерации смогли наладить порядок в образовавшемся хаосе, создавший беззаконие и произвол, в частности на трудовых местах.

Аналогичная картина складывалась в начале текущего года, а именно в марте 2022 года, когда из-за неодобрения иностранными государствами проводимой Российской Федерацией специальной военной операции на территории Украины многие западные компании приняли решение покинуть российский рынок. По данным *Forbes* число таких компаний составило 3 000 [14].

Ежедневно иностранные крупные производства, компании, заводы, магазины объявляли о прекращении сотрудничества с Россией. Из-за принимаемых решений российские работники, осуществляющие свою трудовую деятельность на иностранных предприятиях, вынуждены были покинуть свои рабочие места. Также происходили и незаконные увольнения с последующей невыплатой заработной платы. Массовая паника и острота сложившейся ситуации также требовали четких управленческих решений, в том числе и столь необходимых эффективных законодательных механизмов.

Советом при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека стихийно была сформирована инструкция (памятка) для работников и работодателей иностранных компаний, благодаря которой стало возможным урегулировать вопросы увольнения, а также выплаты всех причитающихся работнику вознаграждений. Снова именно правовое регулирование стало ключом к разрешению возникших вопросов при регулировании трудовых отношений в управлении человеческим ресурсом.

В целом, если даже отодвинуть в сторону обозначенные примеры и посмотреть на реалии, складывающиеся сегодня на рабочих местах, можно увидеть, что многие работодатели, представители как крупных предприятий, так и малого бизнеса, не всегда осознают важность соблюдения в ходе реализации своей деятельности правовых аспектов, в частности при управлении собственным персоналом. Что это означает? На практике это может проявляться в виде допуска работника к выполнению своих трудовых обязательств без заключения или же ненадлежащего заключения трудового договора; в ущемлении в трудовых правах; незаконных увольнениях; задержке или вовсе невыплате заработной платы; не предоставлении необходимых гарантий, касающихся непосредственно трудового времени и времени отдыха и т. д. Происходит игнорирование правовых предписаний. Право воспринимается как некий административный ресурс, который необязательно соблюдать. Возможны ситуации, когда норма закона трактуется так, как удобно конкретному работодателю.

Особенно актуальны сегодня, как думается, вопросы гендерного неравенства и другого ущемления трудовых прав граждан [15, с. 333]. Элементарно это может проявляться в установлении возрастных цензов при приеме на работу, например «до 35 лет»; или это может быть условие «успешного прохождения испытательного срока»; требование о наличии «приятной внешности» — также весьма часто встречающееся явление в вакантных объявлениях. Или особенно ярким примером, иллюстрирующим сказанное, может стать ситуация по иску бортпроводниц к компании «Аэрофлот», которая приняла решение не допускать к работе сотрудников, чей размер одежды превышает 48-й. Московский городской суд полностью встал на сторону истцов, возложив на известную компанию обязательство компенсировать моральный вред пострадавшим [16].

Такие компании, которые имеют подобные предвзятые установки, ориентируясь исключительно на собственный интерес и личную выгоду, пропитанную лишь прагматической заинтересованностью в собственных трудовых ресурсах, порождают практику, когда работники вынуждены соглашаться с нарушением

их же базовых трудовых прав, провозглашенных на уровне основополагающего закона нашего государства — Конституции Российской Федерации. Считаем подобную практику в корне неправильной, приводящей к обесцениванию трудящихся и неуважению правовых предписаний.

Вместе с тем невозможно качественное и эффективное управление персоналом без ориентации на право, на динамичное изменение и совершенствование законодательства [17, с. 37]. Не представляется возможным существование трудовых отношений изолированно от закона. На это четко указывает и трудовое законодательство в рамках статьи 5 [18], особо подчеркивая, что трудовые отношения строятся на основе конституционных предписаний, федерального законодательства, а также постановлений и указов Президента страны.

Заключение

Завершая представленное исследование, а также объединяя полученные результаты, приходим к следующим выводам. Представленный анализ дал четкое понимание и ответил на вопросы о роли и значении права в трудовых отношениях при управлении человеческими ресурсами. Взаимосвязь правового регулирования в трудовых отношениях при управлении трудовыми — человеческими ресурсами — самая непосредственная, прямая. Доказано, что вне правового поля невозможно грамотное осуществление трудовой деятельности, причем независимо от конкретной организационно-правовой формы предприятия. Игнорирование требований закона приводит к неизбежному ущемлению трудовых прав граждан, заставляя их соглашаться на выдвинутые условия в ущерб себе и своим интересам. Исключительно прагматическое оценивание собственных трудовых кадров — приравнивает такое поведение к неуважению закона, Конституции Российской Федерации. Следование правовым нормам играет основополагающую роль в управлении человеческими ресурсами.

Список источников

1. Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 года с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 года) // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 23.12.2022).
2. Соловова Н. В. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Н. В. Соловова [и др.]. Самара: Изд-во Самарского университета, 2019. 138 с.
3. Гончарова Н. В., Дайнеко Л. В., Зайцева Е. В. Управление человеческими ресурсами организации в условиях современного рынка труда: учебное пособие; под общ. ред. Е. В. Зайцевой; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2021. 162 с.
4. Жилина Ж. А., Кабанов В. А., Сергеева К. В. Оценка персонала как основа управления человеческими ресурсами // Экономика и предпринимательство. 2022. № 4 (141). С. 1085–1088.
5. Антонова Н. Л., Мартынеску О. С. Стратегическое управление человеческими ресурсами // Тенденции развития науки и образования. 2022. № 81-3. С. 12–14.

6. Johns Hopkins Coronavirus Resource Center. URL: <https://coronavirus.jhu.edu/> (дата обращения: 23.12.2022).

7. Михайличенко К. Типичные нарушения законодательства о труде в период пандемии и ответственность за них // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2021. № 5. С. 69–73.

8. Российское государственное федеральное информационное агентство «ТАСС»: более 12 млн россиян уволили за восемь месяцев 2020 года. URL: <https://tass.ru/ekonomika/10171827> (дата обращения: 23.12.2022).

9. Головина С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 3–8.

10. Ковалев Е., Есаков Н., Томилин И. Планируемые изменения в Трудовой кодекс // Трудовое право. 2020. № 9. С. 81–90.

11. Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней: указ Президента Российской Федерации от 25 марта 2020 года № 206 // Собрание законодательства РФ. 2020. № 13, ст. 1898.

12. О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19): указ Президента Российской Федерации от 2 апреля 2020 года № 239 // Собрание законодательства РФ. 2020. № 14. Ч. 1, ст. 2082.

13. О продлении действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19): указ Президента Российской Федерации от 28 апреля 2020 года № 294 // Собрание законодательства РФ. 2020. № 18, ст. 2875.

14. Forbes: Работу в России с начала «спецоперации» приостановили 3000 иностранных организаций. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/475885-rabotu-v-rossii-s-nacala-spesoperacii-priostanovili-3000-inostrannyh-kompanij> (дата обращения: 23.12.2022).

15. Редков Н. А. Дискриминация в сфере труда // Вестник КГУ. 2018. № 2. С. 333–337.

16. Forbes: Размер не имеет значения: Мосгорсуд поддержал бортпроводниц в споре с «Аэрофлотом». URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/349973-razmer-ne-imeet-znacheniya-mosgorsud-podderzhal-bortprovodnic-v-spore-s> (дата обращения: 23.12.2022).

17. Zhuravleva K. I., Smetanina O. N., Yusupova N. I. Human resource management and extracting information about research activity in the field // Modeling, Optimization and Information Technology. 2022. Vol. 10. № 2 (37).

18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ (ред. от 19 декабря 2022 года) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 1, ст. 3.

References

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote of December 12, 1993 with amendments approved during the all-Russian vote on July 1, 2020). Official Internet portal of legal Information. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (accessed 23.12.2022). (In Russ.)

2. Solovova N. V. Human Resource Management: studies. manual / N. V. Solovova [and others]. Samara: Samara University Publ., 2019. 138 p. (In Russ.)

3. Goncharova N. V., Daineko L. V., Zaitseva E. V. Human resource management of an organization in the conditions of the modern labor market: textbook; gen. ed. by E. V. Zaitseva;

Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Ural Federal University. Yekaterinburg: Ural un-ta Publ., 2021. 162 p. (In Russ.)

4. Zhilina Zh. A., Kabanov V. A., Sergeeva K. V. Personnel assessment as the basis of human resource management. *Economics and entrepreneurship*, 2022, no. 4 (141), pp. 1085–1088. (In Russ.)

5. Antonova N. L., Martynescu O. S. Strategic management of human resources. *Trends in the development of science and education*, 2022, no. 81-3, pp. 12–14. (In Russ.)

6. Johns Hopkins Coronavirus Resource Center. URL: <https://coronavirus.jhu.edu/> (accessed 23.12.2022). (In Russ.)

7. Mikhailichenko K. Typical violations of labor legislation during the pandemic and responsibility for them. *Personnel service and personnel management of the enterprise*, 2021, no. 5, pp. 69–73. (In Russ.)

8. Russian State Federal News Agency “TASS”: more than 12 million Russians were fired in eight months of 2020. URL: <https://tass.ru/ekonomika/10171827> (accessed 23.12.2022). (In Russ.)

9. Golovina S. Y. Pandemic of coronavirus infection (COVID-19) as a new challenge to labor law. *Labor law in Russia and abroad*, 2020, no. 3, pp. 3–8. (In Russ.)

10. Kovalev E., Esakov N., Tomilin I. Planned changes to the Labor Code. *Labor Law*, 2020, no. 9, pp. 81–90. (In Russ.)

11. On the announcement in Russian Federation of non-working days: decree of the President of the Russian Federation no. 206 of March 25, 2020. *Collection of legislative acts of the RF*, 2020, no. 13, art. 1898. (In Russ.)

12. On measures to ensure the sanitary and epidemiological welfare of the population on the Territory of the Russian Federation in connection with the spread of a new coronavirus infection (COVID-19): decree of the President of the Russian Federation no. 239 of April 2, 2020. *Collection of legislative acts of the RF*, 2020, no. 14, part I, art. 2082. (In Russ.)

13. On the extension of measures to ensure the sanitary and epidemiological welfare of the population in the Territory of the Russian Federation in connection with the spread of a new coronavirus infection (COVID-19): decree of the President of the Russian Federation no. 294 of April 28, 2020. *Collection of legislative acts of the RF*, 2020, no.18, art. 2875. (In Russ.)

14. Forbes: 3,000 foreign organizations have suspended work in Russia since the beginning of the “special operation”. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/475885-rabotu-v-rossii-s-nacala-specoperacii-priostanovili-3000-inostrannyh-kompanij> (accessed 23.12.2022). (In Russ.)

15. Redkov N. A. Discrimination in the sphere of labor. *Bulletin of KSU*, 2018, no. 2, pp. 333–337. (In Russ.)

16. Forbes: The size does not matter: The Moscow City Court supported the flight attendants in a dispute with Aeroflot. URL: <https://www.forbes.ru/forbes-woman/349973-razmer-ne-imeet-znacheniya-mosgorsud-podderzhal-bortprovodnic-v-spore-s> (accessed 23.12.2022). (In Russ.)

17. Zhuravleva K. I., Smetanina O. N., Yusupova N. I. Human resource management and extracting information about research activity in the field. *Modeling, Optimization and Information Technology*, 2022, vol. 10, no. 2 (37). (In Russ.)

18. Labor Code of the Russian Federation no. 197-FZ of December 30, 2001 (ed. of December 19, 2022). *Collection of legislative acts of the RF*, 2002, no. 1, part 1, art. 3. (In Russ.)

Информация об авторе | Information about the author

Ю. М. Кравченко — кандидат юридических наук, доцент

Yu. M. Kravchenko — Candidate of Sciences (Law), Associate Professor

Статья поступила в редакцию 10.10.2023; одобрена после рецензирования 25.11.2023; принята к публикации 12.12.2023.

The article was submitted 10.10.2023; approved after reviewing 25.11.2023; accepted for publication 12.12.2023.