

ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Слово «принципы» – латинского происхождения. Оно означает основополагающее начало, отправные положения, руководящие идеи, характеризующие сущность права, его содержание и назначение в обществе¹. Они аккумулируют в себе наиболее характерные черты права, определяют его юридическую природу. Принципы права лежат в основе деятельности правового государства, всех органов государственной власти. Руководствуясь ими, государство обеспечивает социально-экономические, политические и личные права и свободы своих граждан, гарантирует выполнение ими юридических обязанностей².

Указанные общие положения применимы и к принципам правового регулирования. Принципы правового регулирования служат юридической базой для развития текущего законодательства. Знание принципов правового регулирования помогает правоприменительным органам повышать результативность законодательства. В юридической науке преобладает классификация принципов на общеправовые, межотраслевые, отраслевые и внутриотраслевые (принципы отдельных юридических институтов). Исходя из сказанного, принципы определения квалификации работников следует отнести к внутриотраслевым принципам трудового права. Такой вывод исходит из того, что принципы правового регулирования определения квалификации касаются порядка установления уровня профессиональной подготовленности (квалификации) работников. Эти принципы представляют собой элементы государственной политики, отражение в соответствующих нормах права³.

Правовым принципам и методам установления квалификации работников при их профессиональном подборе и в процессе трудовой деятельности многими учеными уделялось внимание

¹ Вишневский А.Ф. Общая теория государства и права / А.Ф. Вишневский, Н.А. Горбатов, В.А. Кучинский. Минск, 2002. С. 194.

² Храпанюк В.Н. Теория государства и права / В.Н. Храпанюк. М., 2004. С. 215.

³ Уржинская Н.С. Правовые проблемы определения квалификации рабочих и служащих. Автореф. канд. дисс... Калинин, 1980.

в научных трудах (Уржинский К.П., Лившиц Р.З., Толкунова В.Н., Смирнов О.В. и др.). Однако длительный период времени большинство принципов правового регулирования определения квалификации работников не было сформулировано. Это явилось одной из причин преобладания в нормотворческой практике смыслового, а не текстуального способа фиксации данных принципов. Впервые на основе анализа специальных положений, а также научных трудов известных ученых в области трудового права, более полно и научно обосновано сформулированы принципы правового регулирования определения квалификации работников у Н.С. Уржинской¹.

Мы согласны с автором по всем сформулированным принципам и вносим некоторые дополнения. В частности, указанным автором принципы определения квалификации работников сформулированы следующим образом:

1. Доступность для работников определения квалификации. Она имеет, по мнению автора, важное значение для улучшения использования кадров, а также для самого работника, ибо расширяет гарантии прав на труд и на образование.

Суть данного принципа выражается в том, что каждый трудоспособный гражданин, работающий на производстве или обучающийся в системе профессиональной подготовки (повышения квалификации) в организации имеет возможность обратиться к нанимателю или общественному органу с просьбой определить его квалификацию.

2. Объективность определения квалификации. Она носит решающее значение в установлении уровня профессиональной подготовленности работников.

Сущность данного принципа выражается в требовании определять квалификацию работников на последовательно научной основе, в соответствии с заранее разработанными, научно обоснованными критериями уровня профессионального мастерства для соответствующих специальностей, должностей и работ.

3. Регулярность (систематичность) определения квалификации работников.

¹ Уржинская Н.С. Правовые проблемы определения квалификации рабочих и служащих. Автореф. канд. дисс... Калинин, 1980.

Суть этого принципа в том, что специальные положения об определении квалификации исходят из необходимости регулярной проверки уровня профессиональной подготовленности работников.

4. Обеспечение необходимого единства требований, предъявляемых к работникам при определении квалификации по родственным (сквозным) профессиям (специальностям).

Помогает успешному функционированию трудовых правоотношений. Единство требований является по сути дополнением к принципу объективности и означает закрепление единых в масштабе страны и отраслей требований при определении квалификации.

5. Демократизм определения квалификации работников.

Данный принцип проявляется в участии общественности в регулировании этих отношений, в коллегиальности при оценке квалификации кадров, в осуществлении профсоюзами контроля за нанимателем при определении квалификации работников, в возможности работника обжаловать его действия.

6. Гласность определения квалификации работников.

Смысл данного принципа в том, чтобы работника и коллектив организации ознакомить с графиком работы, очередностью и результатами определения квалификации.

7. Отражение основных видов интереса при определении квалификации работников.

Интересы при определении квалификации выражаются в том, что такие отношения обеспечивают рациональное использование трудовых ресурсов страны и мобильность рабочей силы (общественные и коллективные интересы), всестороннее развитие личности и рост заработной платы (личный интерес).

8. Обеспечение стимулирующей роли определения квалификации работников в повышении уровня профессиональной подготовленности¹.

Эта роль усиливается благодаря надбавкам к заработной плате за классность, обязанности работника подтверждать высокие показатели в работе для сохранения квалификационного звания².

¹ Уржинская Н.С. Правовые проблемы определения квалификации рабочих и служащих. Автореф. канд. дисс... Калинин, 1980.

² Бюллетень Госкомтруда. 1980. № 3.

По нашему мнению, указанные принципы следует дополнить некоторыми принципами правового регулирования определения квалификации работников.

1. Принцип равноправия сторон (равенство всех перед законом) в определении квалификации работников –

наниматель имеет право при найме работника и в процессе его трудовой деятельности определять его квалификацию. Например, путем собеседования, изучения предъявляемых работником документов, аттестации и др. Работник же вправе в предусмотренном законодательством порядке обжаловать действия нанимателя, если определение квалификации работника проводилось в нарушение предписаний, положений, норм законодательства, с нарушением установленных сроков.

2. Принцип законности в определении квалификации работников –

требование строгого и полного осуществления нанимателем предписаний, правовых норм, положений при определении квалификации работников.

3. Принцип ответственности за вину при определении квалификации работников.

В соответствии с этим принципом юридическая ответственность может быть возложена на лицо лишь в том случае, если оно виновно в нарушении правовых норм, предписаний, положений при определении квалификации работников.

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт.
Бібліятэка.

БГЭУ. Белорусский государственный экономический
университет. Библиотека.°.

BSEU. Belarus State Economic University. Library.
<http://www.bseu.by> elib@bseu.by