

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.3/3545>

О ПРЕДМЕТЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

С. В. Передерин

Воронежский государственный университет

Поступила в редакцию 13 мая 2021 г.

Аннотация: рассматриваются теоретические проблемы, связанные с предметом трудового права. Анализируются различные точки зрения ученых в области трудового права, высказанные относительно содержания предмета трудового права. На основе анализа специальных источников в области трудового права автором предлагается включить в предмет трудового права РФ следующие общественные отношения: социально-трудовые, организационные, процедурные и переговорные, возникающие в ходе использования несамостоятельного труда.

Ключевые слова: трудовые отношения, отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Социально-партнерские отношения. Организационные, процедурные и переговорные отношения.

Abstract: the theoretical problems related to the subject of labor law are examined in the article. Various points of view of scientists in the field of labor law are analyzed, expressed regarding the content of the subject of labor law. Based on the analysis of special sources in the field of labor law, the author proposes to include in the subject of labor law of the Russian Federation the this social relations: social-labor, organizational, procedural and negotiation, arising in the course of the using of dependent labor.

Key words: labor relations, relations directly related to labor. Social partnership. Organizational, procedural and negotiation relations.

В настоящее время в научной литературе по трудовому праву недостаточно уделяется внимания общетеоретическим правовым проблемам, связанным с предметом, методом, принципами трудового права и др.

Основополагающие правовые теоретические идеи относительно предмета трудового права были разработаны учеными-трудовиками применительно только к государственной форме собственности¹.

Для рыночной экономики характерно наличие многоукладной экономики, возникновение организаций, созданных на различных формах собственности, которые формируются в различных организационно-пра-

¹ См.: Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948 ; Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Л., 1924 ; Войтинский И. В. Трудовое право СССР. М., 1925 ; Генкин Д. М. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право. 1940. № 2. С. 60–65 ; Процевский А. И. Предмет советского трудового права. М., 1979 ; Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999 ; и др.

новых формах, появляются новые виды самостоятельного труда². На смену прежним целям и задачам трудового права Российской Федерации приходят новые, направленные на достижение оптимального согласования интересов государства, работодателей и работников. Во главу угла ставится развитие экономики и всемерная поддержка инициатив работодателей с целью усиления эффективности производственной деятельности и различного вида услуг, оказываемых населению.

В связи с этим особую актуальность приобретают теоретические разработки ученых в области трудового права применительно как к общим правовым проблемам (предмету, методу, принципам, трудовым отношениям и т. д.), так и к отдельным правовым институтам (трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, обеспечения внутреннего трудового распорядка и др.).

Необходимо серьезное переосмысление основных теоретических положений, имеющих место в науке трудового права, избавление от имеющих место догм. Требуется разработка новых идей и правовых взглядов, направленных на совершенствование правового регулирования самостоятельного труда, используемого различными работодателями.

Рассмотрим коротко правовую проблему, обусловленную предметом трудового права.

Как было ранее отмечено в научной литературе по трудовому праву, был сформулирован и обоснован круг общественных отношений, составляющих предмет трудового права, который был закреплен в ст. 1 Трудового кодекса РФ. Согласно ч. 2 этой статьи к предмету трудового права относятся трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения, которые по своей сути являются объективными, поскольку возникают и реализуются только в процессе применения самостоятельного труда на основе заключения между работником и работодателем трудового договора.

К иным непосредственно связанным с трудовыми относятся следующие общественные отношения: 1) организация труда и управление трудом; 2) трудоустройство у данного работодателя; 3) подготовка и дополнительное профессиональное образование работника непосредственно у данного работодателя; 4) социальное партнерство, ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и соглашений; 5) участие работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; 6) материальная ответственность работодателя и работников в сфере труда; 7) государственный контроль (надзор), профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 8) разрешение трудовых споров;

² См.: Куренной А. М. Принципы трудового права : теория и проблемы применения на практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4.

9) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Представляется, что данный перечень общественных отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, является неполным.

Прежде всего необходимо отметить, что действующий ТК РФ в правовом институте, нормы которого регламентируют социальное партнерство в сфере использования несамостоятельного труда, устанавливает социально-трудовые отношения. Так, согласно ст. 40 ТК РФ коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя. Аналогичное правовое положение содержится в ст. 45 ТК РФ, дающей определение соглашения. То есть данный вид отношений законодателем выделяется в особую группу, поскольку их нельзя относить или отождествлять с отношениями по социальному партнерству, так как их предметом является не урегулирование каких-либо интересов работников и работодателей. Социально-трудовые отношения призваны прежде всего урегулировать экономические, психологические и правовые связи, возникающие в процессе производственной деятельности и деятельности, осуществляемой в сфере оказания различного вида услуг населению. Социально-партнерские отношения – это специфические общественные отношения, направленные на достижение соответствующих интересов между работниками, работодателями и государством. Они ориентируются на достижение оптимального баланса интересов субъектов трудовых отношений в целях получения работодателем максимальной прибыли, а работниками – достойного уровня и качества жизни³.

Понятие социально-трудовых отношений намного шире понятия трудовых отношений, поскольку оно отражает не только правовой, но и социально-экономический и психологический аспект использования несамостоятельного труда. Однако их субъектами являются: наемный работник, работодатель (юридическое или физическое лицо) и государство.

Существенное место в предмете трудового права принадлежит организационным отношениям, возникающим в связи с формированием, реорганизацией и прекращением деятельности юрисдикционных (комиссий по трудовым спорам, примирительных комиссий, рассматривающих и разрешающих коллективные трудовые споры, посредника и трудового арбитража) и неюрисдикционных органов (трехсторонних и двухсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в сфере социального партнерства, переговорных комиссий при ведении коллективных переговоров, аттестационных и конкурсных комиссий, представительных органов работников, комиссий по расследованию несчастных

³ См.: Сафонов В. А. Социальное партнерство в сфере труда : некоторые конституционные аспекты // Российский юрид. журнал. 2019. № 2 ; Хныкин Г. В. Социальное партнерство : законодательное воплощение и работа над ошибками // Трудовое право России и за рубежом. 2020. № 1.

случаев на производстве и других), а также процедурным отношениям, возникающим в связи с реализацией правовых норм, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Организационные отношения могут возникать, изменяться и прекращаться в течение всего периода существования правовой нормы, регламентирующей правовой статус соответствующего органа.

Содержание организационных отношений составляют права и обязанности работников, работодателей и в некоторых случаях государства, связанные с осуществлением деятельности по созданию, преобразованию и ликвидации тех или иных органов, являющихся субъектами трудового права.

Наиболее многочисленную группу отношений, входящих в предмет трудового права, составляют процедурные отношения, которые возникают в сфере использования несамостоятельного труда с момента заключения трудового договора между физическим лицом и работодателем (а в некоторых случаях и до заключения трудового договора) и прекращаются в связи с расторжением трудового договора. Их основное назначение заключается в регламентации правовых процедур, регламентирующих деятельность субъектов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (заключения, изменения и прекращения трудового договора, привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выплаты заработной платы, привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности и т. п.)⁴. Необходимо отметить, что любая материальная норма трудового права, которая не обеспечена процедурным правовым механизмом ее реализации, является декларативной. Отсутствие или несвоевременное принятие и издание процедурной правовой нормы в значительной степени снижает эффективность материальных норм трудового права.

В качестве субъектов процедурных отношений выступают работодатели, их правомочные представители, должностные лица, осуществляющие управленческие функции, работники и их представители, неюрисдикционные органы, создаваемые в той или иной организации, и иные.

Организационные и процедурные отношения могут возникать на основании нормы права, начиная от нормы права, установленной локальным нормативным актом и заканчивая федеральным законом, и наступления определенных юридических фактов (совершение работником дисциплинарного проступка, причинение материального ущерба работодателю и т. п.), либо только нормы права, предусматривающей совершение субъектом трудового права тех или иных действий, например создание комиссии при наличии несчастного случая на производстве и т. п.

По-нашему мнению, наличие множества организационных, процедурных и процессуальных отношений, имеющих место в сфере исполь-

⁴ См.: Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих : нормы и правоотношения. М., 1982.

зования несамостоятельного труда, свидетельствует о том, что трудовое право по своей сущности является процедурно-процессуальным.

В качестве отдельной группы общественных отношений, относящихся к предмету трудового права, законодатель выделил отношения по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Однако возникает вопрос: почему в предмет трудового права не включены переговорные отношения, имеющие место между работником и работодателем? Эти отношения возникают и реализуются на протяжении всего периода трудовой деятельности работника у конкретного работодателя, поскольку по общему правилу, предусмотренному трудовым законодательством, заключение трудового договора, изменение его условий, прекращение трудового договора, совмещение профессий (должностей), привлечение к сверхурочной работе и т. п. возможно только с согласия работника, т. е. ведения соответствующих переговоров. Поэтому целесообразно в предмет трудового права включить отношения по ведению переговоров между работником и работодателем (его правомочным представителем).

Таким образом, в предмет трудового права необходимо, на наш взгляд, включить следующие общественные отношения: социально-трудовые; организационные; процедурные, по ведению переговоров между работником и работодателем.

Библиографический список

- Александров Н. Г.* Трудовое правоотношение. М., 1948.
Варшавский К. М. Трудовое право СССР. Л., 1924.
Войтинский И. В. Трудовое право СССР. М., 1925.
Генкин Д. М. Предмет и система советского трудового права // Советское государство и право. 1940. № 2. С. 60–65.
Куренной А. М. Принципы трудового права : теория и проблемы применения на практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4.
Процевский А. И. Предмет советского трудового права. М., 1979.
Сафонов В. А. Социальное партнерство в сфере труда : некоторые конституционные аспекты // Российский юрид. журнал. 2019. № 2.
Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих : нормы и правоотношения. М., 1982.
Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.
Хныкин Г. В. Социальное партнерство : законодательное воплощение и работа над ошибками // Трудовое право России и за рубежом. 2020. № 1.

References

- Alexandrov N. G.* Labor relations. M., 1948.
Varshavsky K. M. Labor law of the USSR. L., 1924.
Voitinsky I. V. Labor law of the USSR. M., 1925.
Genkin D. M. Subject and system of Soviet labor law // Soviet state and law. 1940. № 2. P. 60–65.
Kurennoy A. M. Principles of labor law: theory and problems of application in practice // Labor law in Russia and abroad. 2020. № 4.

Protsevskiy A. I. The subject of Soviet labor law. М., 1979.

Safonov V. A. Social partnership in the labor sphere : some constitutional aspects // Russian legal journal. 2019. № 2.

Skobelkin V. N. Ensuring labor rights of workers and employees: norms and legal relations. М., 1982.

Skobelkin V. N. Labor relations. М., 1999.

Khnykin G. V. Social partnership: legislative implementation and work on mistakes // Labor law in Russia and abroad. 2020. № 1.

Для цитирования:

Передерин С. В. О предмете трудового права // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Право. 2021. № 3 (46). С. 115–120. DOI: <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.3/3545>

Recommend citation:

Perederin S. V. To the question about the subject of labor law // Proceedings of Voronezh State University. Series: Law. 2021. № 3 (46). P. 115–120. DOI: <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.3/3545>

Воронежский государственный университет

Передерин С. В., доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права

E-mail: perederin@law.vsu.ru

Voronezh State University

Perederin S. V., Doctor of Legal Sciences, Professor, Head of the Labor Law Department

E-mail: perederin@law.vsu.ru