

Модификации предмета Трудового права.

Филиппова Галина Юрьевна

Студент

Уральская государственная юридическая академия, Институт прокуратуры,

Екатеринбург, Россия

E-mail: Galina_11_89@mail.ru

Раздел I Трудового кодекса РФ в ст. 1 предусматривает в качестве одной из основных задач трудового законодательства правовое регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Таким образом, ст. 1 ТК РФ впервые в Кодексе закрепила прямо предмет трудового права.

Подход к определению предмета трудового права как общественного отношения появился в 20-е годы XX века, его авторами признаются И.С.Войтинский и В.М.Догадов. Определяя предмет трудового права, они выделяли трудовое отношение, возникающее на основании трудового договора. «... Правовое регулирование самостоятельного труда в конечном счете сводится к регулированию трудового отношения. Регулирование привлечения к труду и распределения рабочей силы сводится к установлению и прекращению трудовых отношений. Поэтому можно сказать, что ... предметом трудового права является ... правовое регулирование самостоятельного труда и, прежде всего, правовое регулирование трудового отношения» [2].

Поворотным моментом в развитии теории трудового права в целом и предмета трудового права в частности стало появление в 1948 году капитальной монографии Н.Г.Александрова «Трудовое правоотношение». Н.Г.Александров выдвинул идею о выделении двух групп отношений, при посредстве которых совершается труд: отношений, составляющих предпосылки труда, и непосредственно трудовых отношений, составляющих процесс труда (отношений по поводу приведения в действие способности к труду) [1]. Вторая группа отношений – «общественно-трудовые отношения» в терминологии Н.Г.Александрова или «трудовые отношения» в более поздней терминологии – и являются, по мнению автора, предметом трудового права.

Результатом последующих научных поисков явилось введение понятия отношений, тесно связанных с трудовыми. Это дало возможность корректировать и уточнять состав и взаимосвязь отношений, составляющих предмет трудового права, вводить в предмет трудового права некоторые новые отношения, сохраняя неизменным основной тезис теории Н.Г.Александрова о том, что трудовые отношения – это только отношения, непосредственно связанные с процессом труда, и опосредуемые категорией трудового правоотношения. Вопрос о смежных с трудовыми отношениями трудового права был впервые затронут А.Е.Пашерстником в 1956 году в работе «Основы советского трудового права».

Однако, несмотря на то, что вопросы определения предмета трудового права как отрасли права обсуждаются в науке трудового права не одно десятилетие, они сегодня вновь актуальны, что в значительной мере обусловлено динамизмом самих общественных отношений, который имеет место в условиях реформирования экономики и государства.

Правильность приведенного в ст.1 ТК РФ перечня отношений вызывает сомнения, так как с одной стороны, наблюдается дублирование, а с другой – отсутствие необходимых элементов для формирования целостного представления о предмете трудового права.

В частности, ст. 27 ТК РФ обоснованно относит коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключение к формам социального партнерства, поэтому, вероятно, предусмотренные ст. 1 ТК РФ отношения по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений нужно рассматривать как входящие в состав отношений по социальному партнерству [5].

Не совсем ясно, по каким критериям законодатель, включая отношения по материальной ответственности работодателей и работников в состав отношений, непосредственно связанных с трудовым, не упомянул об аналогичных по данному критерию по дисциплинарной ответственности работника. Ведь в обоих случаях работник претерпевает неблагоприятные для него отраслевые санкции. Иначе говоря, если отношения по материальной ответственности отнесены к непосредственно связанным с трудовыми, очевидно, что сходные основания существуют и для отнесения к этой группе отношений по дисциплинарной ответственности работника.

Вызывает интерес другая группа отношений - отношения по государственному социальному страхованию. По ранее действовавшему Кодексу (1971 г.) соответствующая группа норм входила составной частью в КЗоТ, следовательно, эта группа отношений включена была в предмет регулирования.[4] В ТК РФ 2002 г названные отношения не были закреплены в этой статье, следовательно, не были включены в предмет трудового права как отрасли права. С точки зрения современного уровня правового регулирования отношений такой подход был совершенно верным. В связи с изменениями, внесенными в ТК РФ 30 июня 2006 г. в ст. 1, отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами, опять были включены в ст. 1 ТК РФ и отнесены к группе отношений, непосредственно связанных с трудовыми, а следовательно, включены в предмет трудового права. Между тем в современном Кодексе отсутствуют нормы, регулирующие соответствующую группу отношений. Думается, что в этом случае наблюдается преемственность норм, которая оказывает негативное влияние на формирование содержания компонентного состава предмета трудового права как отрасли права, поскольку включение последней группы отношений в настоящее время неоправданно.

Вряд ли можно утверждать, что сформировавшийся на сегодня предмет трудового права останется таковым в ближайшем будущем. Новым объектом правового регулирования становится так называемый заемный труд. В литературе уже отмечалась необходимость включения в будущем в предмет трудового права отношений по трудоустройству к другому (по сравнению с работодателем) пользователю рабочей силы.[3] Однако хочется заметить, что не все согласны с правомерностью и необходимостью существования подобной конструкции. Так, депутаты Государственной Думы А.К.Исаев, М.В.Тарасенко внесли в Государственную Думу законопроект 451173-5 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»[6], который в настоящее время находится на рассмотрении. Данный законопроект содержит меры, препятствующие уклонению работодателей от заключения трудовых договоров путем

необоснованного заключения договоров гражданско-правового характера, использования механизмов "заемного труда" или другими способами. Таким образом, авторы законопроекта видят в конструкции «заемного труда» механизм уклонения работодателей от заключения трудовых договоров, и собственно попытку избежать предоставления работникам социальных прав и гарантий, сопутствующих трудовым правоотношениям либо вытекающих из них. Данные положения законопроекта являются спорными и требуют серьезных доработок.

Необходимо дальнейшее развитие дифференциации правового регулирования труда, что будет способствовать расширению предмета и социальной функции трудового права - правовому регулированию и защите подлежит не только приведение в действие способности к труду работника, но и его неотъемлемые личные права. Требуется создание адекватного правового механизма учета индивидуальных (личных) качеств субъектов.

Анализ предмета трудового права дает возможность уточнить критерий выделения (объединения) общественных отношений, составляющих предмет, понять исторически обусловленные особенности содержания, его отдельных элементов, предложить рыночную модификацию этой правовой категории.

Литература

- 1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.**
- 2. Войтинский И.С. Трудовое право СССР. М. – Л., 1925.**
- 3. Головина С.Ю. Понятийный аппарат Трудового права. Екатеринбург, 1997**
- 4. Киселев И.Я. Трудовое право России: историко-правовое исследование. М, 2001.**
- 5. Сухарев А.Е. Трудовое право России: проблемы теории. Екатеринбург, 2006**
- 6. Официальный сайт Государственной Думы РФ <http://www.duma.gov.ru>**