Предмет трудового права

Среди отраслей современного российского права трудовое право занимает одно из ведущих мест. Оно регулирует общественные отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда. В своей совокупности эти отношения и составляют основные элементы (ядро) предмета трудового права России.

Как известно, возникающие при производстве материальных и духовных благ общественные отношения носят объективный характер и присущи любому совместному труду. При этом совместный труд нужно рассматривать в качестве неотъемлемого свойства общественного производства, как связь людей, взаимодействующих в коллективном применении орудий и средств труда. Причем это взаимодействие всегда имеет черты организованного трупа. Таким образом, совместный труд представляет собой систему организованного поведения людей, осознавших необходимость соблюдения определенных правил применения труда в коллективе.

В зависимости от экономического положения участников совместного труда (то есть от их отношения к средствам производства), следует различать две его основные разновидности: самостоятельный труд (труд сособственников) и наемный труд (труд несобственников). Вторая разновидность обусловливает возможность эксплуатации наемных работников и необходимость существования рынка труда (рабочей силы) как составной части рыночных экономических отношений. Наряду с указанными основными разновидностями совместного труда существует и смешанная форма, предполагающая коллективный труд собственников и несобственников.

Становление и дальнейшее развитие рыночных форм организации труда в России обусловлено широкой приватизацией организаций, находившихся в собственности государства, утверждением частной собственности и связанным с нею преодолением отчуждения трудящегося от результатов труда. Все это требует новых подходов к правовому регулированию общественных отношений в сфере организации и применения труда. При этом важно подчеркнуть, что трудовое право призвано регулировать не технологию процесса труда, а социальныесвязи по его организации и применению, ибо предметом трудового права является не труд, а лишь общественная форма труда, его социальное устройство, или иначе: отношения между людьми по участию их в общественном труде.

Итак, каков же конкретно круг общественных отношений, входящих в предмет трудового права России?

Трудовые отношения.

Среди общественных отношений, составляющих в своей совокупности предмет трудового права, главное место занимают трудовые отношения, которые складываются как в самом процессе производства материальных и духовных благ, так и в сфере услуг и обслуживания, где применяется труд работников, организованных на началах общественной кооперации труда. Объектом и основным содержанием трудовых отношений выступает работа, то есть деятельность, связанная с непосредственной реализацией способности граждан к труду (рабочей силы). Вследствие этого, главным предметом трудового права являются общественные отношения по поводу применения и организации живого труда или работы.

Как экономическая категория трудовые отношения представляют собой неотъемлемую часть производственных отношений. Они отражают положение различных социальных групп, их взаимоотношения в производстве и взаимный обмен деятельностью. Будучи элементом производственных отношений, трудовые отношения находятся во взаимосвязи и взаимозависимости с отношениями собственности на орудия и средства производства и с отношениями распределения продуктов производства. Трудовым отношениям как звену производственных отношений свойственны все особенности последних: они носят объективный характер (то есть не зависят от сознания людей), изменяются в соответствии с изменениями производительных сил общества, всегда подвергаются активному воздействию со стороны надстройки (в том числе со стороны трудового права как элемента надстройки).

Участниками (субъектами) трудовых отношений выступают работник и работодатель (организация, собственник-предприниматель) , которые свои взаимоотношения строят, как правило, на договорной (контрактной) основе и на возмездных началах. За свой труд работники получают либо заработную плату по заранее установленным нормам (тарифам), либо часть дохода организации.

Трудовые отношения как предмет трудового права характеризуются следующими специфическими чертами: во-первых, эти отношения протекают в условиях внутреннего трудового распорядка с подчинением работника регламентированным условиям совместной деятельности; во-вторых, работник включается в трудовой коллектив конкретной организации; в-третьих, включение работника в трудовой коллектив опосредовано особым юридическим фактом (трудовым договором (контрактом), актом об избрании на должность и т.п.); в-четвертых, содержание трудовых отношений сводится к выполнению работником определенного рода работы в соответствии с его специальностью, квалификацией, должностью.

Говоря о трудовых отношениях как предмете трудового права, следует иметь в виду, что речь в данном случае идет лишь о тех из них, которые базируются на наемном труде. Трудовые отношения, основанные на самостоятельном труде (труде собственников), в соответствии с действующим законодательством не включаются в предмет трудового права. Это относится, в частности, к индивидуально-трудовой деятельности, деятельности предпринимателей-собственников, трудовым корпорациям и товариществам, не применяющим труд наемных работников. Например, труд писателя, ученого, изобретателя, если он совершается вне общественной кооперации труда, не относится к сфере трудового права. Однако, если тот же труд писателя или ученого протекает в трудовом коллективе редакции журнала или научного учреждения по заданию администрации в рамках трудового договора (контракта), то налицо обычные трудовые отношения, регулируемые трудовым правом, ибо они основаны на наемном труде. В силу наемного характера государственной службы трудовые отношения государственных служащих также следует относить к предмету трудового права, однако служба в Вооруженных силах, в органах внутренних дел, пограничных войсках, контрразведке и внешней разведке к предмету трудового права не относится, а составляет предмет административного права. Служба в указанных органах выходит за рамки трудовых отношений и обычной работы. Она связана с выполнением оборонной функции государства.

Таким образом, подводя итог сказанному, можно сделать вывод, что трудовые отношения как предмет трудового права представляют собой звено производственных отношений, складывающихся в процессе применения труда в общественной кооперации труда, когда гражданин включается в коллектив организации для выполнения определенного рода работы (трудовой функции) с подчинением установленному трудовому распорядку.

В науке трудового права ряд ученых высказывается за включение в предмет трудового права также трудовых отношений, не основанных на применении наемного труда, например трудовых отношений сосо-бственников1. Такое расширение предмета трудового права в условиях перехода к рыночной экономике представляется перспективным. Неслучайно проект федерального закона “О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Российской Федерации” предлагает сформулировать п. 2 ст. 1 КЗоТ РФ в следующей редакции: “Настоящий Кодекс о труде, законы и иные нормативные правовые акты о труде регулируют трудовые отношения всех работников (включая лиц, являющихся членами или участниками организации и работающих в них по трудовому договору)...”

В систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, помимо собственно трудовых, входят также отношения, которые тесно связаны с ними — предшествуют, сопутствуют им, либо вытекают из них. Это организационно-управленческие отношения в сфере труда, отношения по трудоустройству, по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве, по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, по рассмотрению трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

Каковы же наиболее характерные черты каждого из названных общественных отношений?

Организационно-управленческие отношения в сфере труда. Как правило, эти отношения складываются в процессе организации и управления трудом между работодателем, с одной стороны, и трудовым коллективом, либо профкомом — с другой. Они касаются, главным образом, установления и применения условий труда в конкретной организации, улучшения материально-бытовых и культурных форм обслуживания трудящихся, рационального использования фондов организации, нормирования и оплаты труда и других вопросов, затрагивающих коллективные и индивидуальные интересы работников. Применительно к главному предмету трудового права — трудовым отношениям организационно-управленческие отношения играют служебную роль: они призваны организовать трудовые отношения и управлять ими в рамках конкретной общественной кооперации труда. На протяжении всего периода функционирования трудовых отношений организационно-управленческие отношения выступают в качестве их спутника и организатора.

Типичной разновидностью организационно-управленческих отношений в сфере труда выступают в настоящее время отношения, связанные с разработкой, принятием и исполнением коллективных договоров и соглашений (генеральных, отраслевых (тарифных) и специальных). Они действуют в организациях, независимо от форм собственности, ведомственной принадлежности и численности работников.

Отношения по трудоустройству.

Они возникают в связи с обращением граждан к органам, ведающим трудоустройством (органам Государственной службы занятости на местах), с просьбой подыскать им подходящую работу. Существование в России системы государственных органов трудоустройства призвано содействовать реализации гражданами конституционного права на труд, особенно в тех случаях, когда они оказываются безработными и испытывают затруднения в подыскании работы или получении профессиональной подготовки по новой для них специальности . Как показывает практика, в содействии подысканию работы нуждаются главным образом женщины, молодежь после окончания общеобразовательных школ, лица, высвобождаемые из организаций в связи с научно-техническим прогрессом, банкротством, совершенствованием организации труда и системы управления.

Как правило, отношения по трудоустройству предшествуют возникновению трудовых отношений. Органы трудоустройства при этом выполняют обычно посреднические функции между организациями, нуждающимися в кадрах, и гражданами, изъявившими желание устроиться на работу по определенной специальности, квалификации, должности. Для решения главной задачи — трудоустройства органы государственной службы занятости располагают банком данных о наличии свободных рабочих мест и вакансий в регионах и в конкретных организациях.

Отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров непосредственно на производстве. Эти отношения возникают в связи с получением гражданами рабочих специальностей в ходе индивидуального, бригадного либо курсового ученичества, которое обычно предшествует периоду их самостоятельной работы, а также в связи с углублением трудящимися своих профессиональных навыков на курсах повышения квалификации.

Являясь составной частью предмета трудового права, указанные отношения имеют своим содержанием не труд как таковой, а обучение по определенной специальности и квалификации. Их целевая направленность состоит в том, чтобы посредством профессионального обучения на производстве обеспечить подготовку граждан к труду в качестве квалифицированных работников.

Возникновение отношений по профессиональной подготовке связано с заключением договора между гражданином и организацией, по которому стороны берут на себя взаимные обязательства, связанные с процессом профессионального обучения. Длительность отношений по профессиональной подготовке кадров ограничена определенным сроком. По мере успешного окончания обучения граждане сдают квалификационные экзамены, им присваивается соответствующая специальность и квалификация, после чего они на основании приказа (распоряжения) работодателя зачисляются на самостоятельную работу и становятся полноправными участниками трудовых правоотношений.

Отношения по надзору за охраной труда и соблюдением трудового законодательства . Указанные отношения складываются в процессе надзорной деятельности компетентных государственных органов за состоянием охраны труда и соблюдением трудового законодательства в организациях. Такими органами в настоящее время выступают органы Рострудинспекции. В профсоюзах функцию контроля и надзора осуществляют как общие органы (комитеты и советы профсоюзов) , так и специализированные (техническая и правовая инспекции труда). Общий государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляют органы прокуратуры. Среди государственных органов, осуществляющих специализированный надзор за охраной труда на предприятиях и в учреждениях, следует выделить органы Госсанэпиднадзора, Госэнергонадзора, а также органы Государственного надзора за ядерной и радиационной безопасностью.

В процессе осуществления функции надзора за охраной труда и соблюдением трудового законодательства эти органы вступают в правовые отношения с организациями, предпринимателями, должностными лицами из числа администрации. Естественно, что складываются эти отношения не сами по себе, а в связи с необходимостью охраны труда и защиты прав работников. Указанные охранительные отношения поэтому относятся к категории сопутствующих. Однако эти отношения нередко возникают еще до того, как предприятие вступит в строй (например, предупредительный надзор за охраной труда на стадии разработки и утверждения проекта, надзор на стадии сооружения или реконструкции организации). В этих случаях, естественно, надзорные отношения складываются до возникновения трудовых отношений и носят характер предшествующих.

Отношения по рассмотрению трудовых споров. Они складываются в связи с разрешением в органах по рассмотрению трудовых споров неурегулированных разногласий, касающихся применения или установления условий труда работников. Участниками этих отношений выступают спорящие субъекты (работник — работодатель; трудовой коллектив — работодатель), с одной стороны, и орган по рассмотрению трудового спора — с другой.

В отличие от иных общественных отношений, составляющих предмет трудового права России, эти отношения носят процессуальный характер, ибо они касаются не материальной стороны спора, а процедуры его разрешения . Согласно действующему трудовому законодательству индивидуальные трудовыеспоры (работник—работодатель) рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам (КТС), избираемых трудовыми коллективами организаций, а также в судах. Коллективные трудовые споры (конфликты) разрешаются примирительными комиссиями, посредниками и трудовым арбитражем.

Таким образом, предмет трудового права России составляют в настоящее время две группы общественных отношений: 1) трудовые отношения — главный элемент (ядро) предмета; 2) иные общественные отношения, существование которых обусловлено неразрывной связью с трудовыми отношениями .