

Нурунбетов Ж.Б.

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ, СКЛАДЫВАЮЩИХСЯ В ПРОЦЕССЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

Zh.B. Nurunbetov

THE SPECIFICITY OF SOCIAL RELATIONS IN THE PROCESS OF PUBLIC RELATIONS

УДК:338/412-96

В статье рассмотрено такое явление общественной жизни, при котором государство в лице соответствующих органов помогает гражданам реализовать конституционное право на свободный труд и выбрать конкретное предприятие (или предпринимателя) для заключения трудового договора, которое обычно называют трудоустройством.

The article considers the phenomenon of social life, in which the state in the face of the relevant authorities can help citizens realize the constitutional right to free labor and choose the specific company (or employer) for employment contract, which is usually referred to as employment.

Явление общественной жизни, при котором государство в лице соответствующих органов помогает гражданам реализовать конституционное право на свободный труд и выбрать конкретное предприятие (или предпринимателя) для заключения трудового договора, обычно называют трудоустройством.

Считаем необходимым оговориться, что в советское время речь шла в основном о трудоустройстве тех лиц, которые в силу определенных причин не могли сразу реализовать свое право на труд (подростки, инвалиды, пенсионеры и т.д.). При рыночной экономике в связи с высвобождением большого числа трудоспособного населения и ростом безработицы трудоустройству подлежат все неработающее, но желающее работать население.

Органы трудоустройства должны способствовать реализации гражданами закрепленного в Конституции субъективного права на свободный труд через заключение трудового договора. К сожалению, приходится признать работу службы трудоустройства неудовлетворительной, поскольку вынужденная и неорганизованная трудовая миграция в республике продолжает расти, что негативно влияет на экономику. В особо тяжелом положении оказываются молодые люди, окончившие высшие и средние учебные заведения, поскольку трудоустроиться по специальности они не могут. Задача органов трудоустройства выражается в организации подготовки и переподготовки работников в соответствии с потребностями экономической сферы республики, создании условий для более организованной и контролируемой трудовой миграции. Кстати сказать, в Трудовом кодексе Кыргызской Республики (2004г.) об этом явлении даже не упоминают.

По действующему ранее законодательству Кыргызской Республики (до 1997г.) органы службы занятости должны были организовать трудоустройство граждан, в т.ч. обеспечить трудоустройство молодежи, оканчивающей общеобразовательные

школы. Они имеют право получать от предприятий необходимые сведения для изучения состояния и использования трудовых ресурсов.

В юридической литературе трудоустройство определяли по-разному. Одни авторы под трудоустройством понимали деятельность государственных (в некоторых случаях и общественных) органов по обеспечению работой, а также связанные с этой деятельностью отношения, которые и составляют содержание этой формы реализации права на труд.¹

Другие авторы трудоустройством называли оказание помощи отдельным категориям лиц в быстрейшем подыскании работы по имеющимся у них специальности и квалификации.²

По мнению третьих, трудоустройство должно способствовать правильному выбору специальности, устойчивости кадров, сокращению потерь рабочего времени и простоев оборудования, вызванных движением рабочей силы. Поэтому цель трудоустройства должна заключаться в государственной и общественной помощи в устройстве на работу и содействии оперативному обеспечению соответствующих граждан работой.

Некоторые авторы трудоустройство рассматривали как систему организационно-правовых мероприятий, выполняющую двуединую задачу, - содействие гражданам в получении работы и обеспечение предприятий кадрами.³

Таким образом, в понятие трудоустройства указанные авторы включали деятельность не только государственных, но и общественных органов. Следовательно, в понятие трудоустройства были включены и возникающие при этом отношения. Кроме того, трудоустройство они рассматривали и как форму реализации права на труд, и как помощь в быстрейшем подыскании работы.

Включение указанных элементов в понятие трудоустройства не может не вызывать возражения. Основное назначение общественных организаций - развивать организационную самодеятельность и политическую активность граждан и в соответствии со своими уставными задачами участвовать в управлении общественными делами, в решении социально-культурных вопросов.

¹ Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. - М., 1974. - С. 71

² Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд. - М., 1978. - С.100.

³ Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. - М.: Юридич. лит-ра, 1967. - С. 8, 13, 17; Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. - М.: Юридич. лит-ра, 1974. - С. 68-71.

Исходя из смысла назначения и деятельности органов трудоустройства, можно прийти к выводу, что инициатива быть трудоустроенным должна, как правило, исходить от граждан, изъявивших желание участвовать в трудовом процессе. В современном обществе, органы трудоустройства должны организовывать трудоустройство не только квалифицированных работников, служащих, специалистов и другого городского населения, но и еще не имеющих специальности людей, а также сельского трудоспособного населения, нуждающегося в трудоустройстве.

В литературе указывалось, что отношения по организованному набору, возникающие между гражданином и органом по трудоустройству, выступающим от имени предприятия, не относятся к трудовым. В качестве аргумента приводился факт отсутствия такого условия, как выполнение работы по обусловленной профессии, специальности, квалификации и в связи с этим возникновение гражданских правоотношений (поскольку налицо правовая связь между двумя равноправными сторонами) и отсутствие отношений, основанных на административном подчинении. Содержание такого правоотношения составляет, с одной стороны, обязанность лица переехать из одного географического района в другой и приступить к работе, а с другой - ей должна корреспондировать обязанность органа по трудоустройству выплатить известную сумму денег в виде компенсации за проезд (что было предусмотрено и в Трудовом кодексе 1997г.).

В данном случае было допущено смещение субъектов отношения. Орган трудоустройства тогда выступал в качестве представителя предприятия, производящего организованный набор. Он действовал от его имени, а не от своего. Возникшее трудовое отношение в тот момент находилось в статичном состоянии, а фактическое исполнение обусловленной в договоре работы начиналось по прибытии на место работы.

Что же касается административного подчинения, то это не характерная черта трудового отношения. Напротив, в общественном правоотношении стороны равны, а выполнение правил внутреннего трудового распорядка входит в обязанность обеих сторон.

В понятие трудоустройства, нельзя включать отношения, возникающие в связи с деятельностью, осуществляемой этими органами. Общественное отношение есть результат деятельности; в нем имеется и другая сторона, другой субъект отношения - заинтересованный гражданин. Тогда логично включать в понятие "трудоустройство" граждан, заинтересованных в получении работы. Однако законодатель указывает только на органы, закрепляя их обязанности, реализация которых связана с проявлением воли граждан.

И, наконец, нельзя рассматривать трудоустройство как форму реализации конституционного права на свободный труд. Право на свободный труд закреплено за гражданами, а не за органами трудоустройства, которые обязаны содействовать осуществлению способности трудиться. Статья 86

Трудового кодекса Кыргызской Республики (1997г.) признавала только одну форму реализации права на свободный труд - трудовой договор.

В соответствии с Рекомендациями МОТ трудоустройство представляет собой деятельность уполномоченных на то органов или предприятий (если речь идет о выполнении ими обязанности по обязательному трудоустройству), направленную на обеспечение реализации отдельными гражданами права на труд и выбор конкретного предприятия для заключения трудового договора и применения способности к труду. В рекомендации МОТ о профессиональном обучении указано, что "органы трудоустройства страны должны оказывать лицам, окончившим учебный курс, помощь в получении работы, соответствующей приобретенным ими квалификации и знаниям, обеспечив свободный выбор места работы".⁴

На практике встречалось иногда смешение таких понятий, как перевод внутри предприятия и трудоустройство путем перевода на другие предприятия.

При переводе по желанию работника складывалась ситуация, при которой между двумя трудовыми отношениями возникает отношение по трудоустройству с вытекающими отсюда последствиями. Отношение по трудоустройству в подобном случае по своей природе равнозначно отношению, при котором предприятие, давшее согласие на перевод, гарантирует работнику заключение трудового договора. К трудовому отношению его нельзя отнести, так как в его содержание не входит обязанность выполнять работу по определенной специальности, в нем речь идет лишь о выборе конкретного предприятия.

А.И. Ставцева, например, отношения, возникающие при переводе на другие предприятия, относил к отношениям по перераспределению кадров. К отношениям по трудоустройству она относил отношения, которые возникают лишь при первичном вступлении граждан в общественные производства (например, молодежи) или после длительного перерыва (например, инвалидов).

От правильного определения понятия трудоустройства, цели и задач соответствующих органов зависит выяснение природы возникающего в результате деятельности этих органов общественного отношения, его содержания (прав и обязанностей). Важно подчеркнуть, что деятельность уполномоченных на то органов и граждан, желающих быть трудоустроенными, приводит к возникновению общественных отношений.

Многогранная деятельность органов трудоустройства завершается выдачей гражданину направления с указанием конкретного предприятия, с которым он и вступает в отношения по трудоустройству.

⁴ Профессионально-техническое образование и подготовка // Рекомендации ЮНЕСКО и Международной Конференции Труда. - ЮНЕСКО, МОТ, 1965. - С. 31.

Органы, на которые возложена обязанность по трудоустройству, по их полномочиям можно классифицировать на два вида:

- органы, чье решение обязательно для работодателей (трудоустройство по квоте) и приводит к возникновению трудового правоотношения путем заключения трудового договора;

- органы, решение которых может привести к возникновению общественно-трудового правоотношения, если работник по деловым качествам отвечает требованиям, предъявляемым предприятием.

В ряде случаев законодатель возлагает обязанность по трудоустройству определенной категории лиц непосредственно на работодателей.⁵

Согласно Трудовому кодексу КР (1997г.) к органам, уполномоченным выдавать обязательные для работодателей направления, в частности, относились: городские (районные) комиссии по трудоустройству молодежи; местные кенешы Кыргызской Республики и др. Деятельность этих органов связана, главным образом, с трудоустройством молодежи, а также некоторых других категорий работников, обратившихся с просьбой о трудоустройстве. Так, государство путем создания дополнительных рабочих мест (в т.ч. специализированных), специализированных предприятий, организацией обучения по специальным программам и другими мерами должно обеспечивать дополнительные гарантии занятости (квотирования) гражданам, не способным на равных условиях конкурировать на рынке труда.

В соответствии с законодательством местные кенешы Кыргызской Республики за счет собственных средств, предоставления налоговых льгот и других источников должны устанавливать работодателям минимальное количество специальных рабочих мест (квоту) для приема на работу указанных категорий граждан.

Кроме того, предприятия, учреждения, организации, независимо от форм собственности и хозяйствования, а также предприниматели обязаны были создавать рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность в результате трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве. Однако с принятием нового Трудового кодекса КР (2004 г.) многие из этих положений утратили свою обязательность.

Не возможно также согласиться с предложением о необходимости слияния комиссий по трудоустройству с органами по использованию трудовых ресурсов, как это предлагали в свое время некоторые авторы.⁶

Данные органы по своей правовой природе выполняют различные функции, хотя внешне и схожие. Служба трудоустройства в некоторых случаях должна быть наделена властными полномочиями и совершенно понятно почему. Вовлечение в трудовой процесс молодежи, получившей высшее и

специальное среднее образование, имеет для республики особое социальное значение, поскольку трудоустройство и улучшение и, в первую очередь, образование молодых людей - одна из самых серьезных проблем, могущих привести к социальному взрыву.

Согласно кодексу 1997г. в ряде случаев законодатель возлагал обязанность на работодателей принимать меры к трудоустройству. Так, местные кенешы Кыргызской Республики, а также руководители государственных предприятий были обязаны предоставить работу лицам, уволенным в запас со срочной и сверхсрочной службы, не позднее месячного срока со дня обращения с учетом их специальности (в т.ч. приобретенной в период прохождения военной службы) и опыта работы. При этом за лицами, работавшими до призыва на предприятиях, сохранялось право поступления на то же предприятие.

Сопоставляя право "возвратиться на прежнее место работы (должность), если со дня призыва в Вооруженные Силы прошло не более трех месяцев", с правом "поступления на то же предприятие", нельзя не обратить внимания, что в последнем случае имеет место трудоустройство, осуществляемое предприятиями. Последним было рекомендовано также при наличии производственной необходимости привлекать на работу трудоспособных пенсионеров по возрасту с установлением льготного порядка выплаты пенсии.

Руководители предприятий совместно с профсоюзами и иными представительными органами работников предприятия обязаны были принимать необходимые меры к трудоустройству инвалидов в соответствии с рекомендациями врачей и медико-реабилитационной экспертной комиссии. Причем трудоустроены они должны были быть на тех же предприятиях, где стали инвалидами. Однако с принятием нового Трудового кодекса и эти нормы были подвергнуты значительному усечению.

В нормах права были определены органы, ведающие трудоустройством, и лица, которых они обязаны трудоустроить. В ряде случаев были указаны и условия реализации установленной брони подростков. Эти исходные данные и позволяют прийти к выводу о наличии ряда отношений, различных по своей правовой природе. Исходя из цели трудоустройства, определения органов, им занимающихся, и категории лиц, пользующихся услугами этих органов, представляют интерес два ряда взаимообусловленных связей, в которых выступает гражданин: гражданин - орган трудоустройства и гражданин - работодатель. Вторая связь характерна и для такой формы трудоустройства, где государство возлагает подобную обязанность непосредственно на работодателя (см. Трудовой кодекс КР 1997 г.).

Многие авторы считали: до того, как гражданин получит направление на работу на конкретное предприятие, т.е. до того, когда будет определен будущий субъект трудового отношения, его отношения с орга-

⁵ Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. - М.: Юридич. лит-ра, 1970. - С. 38-39.

⁶ Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. - М.: Юридич. лит-ра, 1970. - С. 132.

ном по трудоустройству не составляют предмета трудового права.⁷

Независимо от того, как мы называем эти отношения - административно-правовыми или государственно-правовыми, по своей природе они не могут составлять предмет трудового права. Во-первых, к предмету трудового права относятся лишь те общественные отношения, в которых выступает хотя бы одна из сторон трудового договора. Во-вторых, деятельность органов по трудоустройству, включая вручение направления обратившемуся гражданину, относится к сфере улучшения распределения и рационального использования трудовых ресурсов, т.е. к сфере государственно-правовой деятельности.

К предмету трудового права относятся лишь те отношения, которые характеризуют связь "гражданин - работодатель". Основанием возникновения этого отношения является направление органа по трудоустройству и волеизъявление работника, выразившееся в обращении к работодателю, т.е. в реализации указанного направления.

Трудно согласиться с Б.К. Бегичевым, который утверждал, что отношения между гражданином и предприятием, куда он направлен на работу органом, ведающим трудоустройством, являются трудовыми.

До того как будет заключен трудовой договор или работник фактически допущен к работе, отношения между гражданином и предприятием не могут относиться к трудовым. Эти отношения предшествуют трудовым, но таковыми признаны быть не могут. Не меняет существа вопроса и утверждение о том, что трудовые отношения при посредстве органов, занимающихся трудоустройством, возникают на основе сложного юридического состава.⁸

В литературе было указано на три⁹ и даже на четыре¹⁰ вида отношений, возникающих в связи с деятельностью органов по трудоустройству. Отношения по трудоустройству, в которых отсутствует связь "гражданин - предприятие", возникают в сфере исполнительно-распорядительной деятельности государства. Эта деятельность основывается на специальной компетенции государственного органа, уполномоченного трудоустроить граждан, что и придает возникающим отношениям административно-правовой характер¹¹.

К предмету трудового права А.С. Пашков и Б.Ф. Хрусталева относили два вида отношений: отношения между гражданами и органом, занимающимся трудоустройством, и отношения между гражданами и конкретным предприятием. Возражения против включения первого вида отношения в предмет трудового права были нами уже высказаны.

На наш взгляд, отношение по трудоустройству, составляющему предмет конституционного права, характеризуется спецификой содержания и наличием санкций. Основное право гражданина, получившего направление на работу к конкретному работодателю, заключается в требовании предоставить ему работу и заключить с ним трудовой договор. Содержание корреспондирующей этому праву обязанности работодателя - заключить трудовой договор и предоставить работу в счет брони или свободных рабочих мест, о которых было сообщено в службу трудоустройства. Если на работодателя возлагается обязанность трудоустроить, то в большинстве случаев возникает общественное правоотношение.

Мы не можем также согласиться с трактовкой обязанности соответствующего органа трудоустроить, как "содействие в устройстве на работу"¹². При таком понимании основной обязанности службы трудоустройства происходит смешение функции органов, на которые возложена обязанность информировать о наличии свободных мест и помощи в выборе профессий, с функцией органов, обязанных принимать меры к трудоустройству. Основная обязанность службы трудоустройства состоит в устройстве на работу гражданина, если он обратился в этот орган, или выплате ему пособия по безработице. Обязанность органа трудоустроить, воплощенная в направлении на работу, еще не гарантирует работнику реализацию этого направления и заключение трудового договора с конкретным работодателем.

Только в тех случаях, когда законодатель дает предписание с категорической формой выражения воли, направление органа трудоустройства обязательно для работодателя. Такое трудоустройство осуществляется, как правило, в счет брони (квоты). В иных случаях форма выражения предписания - диспозитивная, и тогда отношения по трудоустройству не отличаются той определенностью, как в первом случае.

Это относится и к тем направлениям, которые выданы органом, ведающим трудоустройством, в счет заявки на потребную рабочую силу. Вполне может случиться, что работодатель, давший заявку на потребность в рабочей силе, уже осуществил прием на работу непосредственно, помимо органов по трудоустройству. В подобном случае направление не обеспечено обязательностью исполнения, поэтому нельзя придать этим направлениям обязательную силу, поскольку отсутствует броня (квота), характеризующая обязательность наличия свободных мест. К тому же, как правило, принимаемых на работу

⁷ Правовые основы научной организации труда. - М.: Юрид. лит-ра, 1967. - С. 87-88.

⁸ Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. - М.: Юридич. лит-ра, 1970. - С. 133. "Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд. - М., 1978. - С. 103;

⁹ Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. - М.: Юридич. лит-ра, 1970. - С. 133.

¹⁰ Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. - М.: Юридич. лит-ра, 1967. - С. 36.

¹¹ Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. - М.: Юридич. лит-ра, 1970. - С. 133.

¹² Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. - М.: Юридич. лит-ра, 1967. - С. 15.

в счет брони (квоты) не включают в общую численность работников.

Отсюда следует: формы трудоустройства отличаются по своей определенности, конкретности, по выражению воли, воплощенной в направлении. Как в первом, так и во втором случае отношения по трудоустройству, составляющие предмет конституционного и трудового права, возникают с момента выдачи направления органом, ведающим трудоустройством. Именно направление, выданное по волеизъявлению гражданина, в котором определена вторая сторона будущего отношения, служит основанием для его возникновения. Обязательность направления влияет лишь на факт заключения трудового договора и возникновения трудового отношения, т.е., по существу, отношение по трудоустройству перерастает в трудовое отношение.

Последствия, которые может повлечь направление (заключение трудового договора или акт о его заключении), не меняют природы отношения по трудоустройству. Они лишь влияют на правовое положение сторон правоотношения по трудоустройству. Если направление обладает обязательностью его реализации для работодателя, то правовое положение сторон правоотношения по трудоустройству приводит к возникновению общественно-трудового правоотношения. В противном случае возникновение общественно-трудового правоотношения зависит от второй стороны - работодателя.

Но и в этом случае нельзя ограничиться констатацией положения сторон, определенностью их прав и обязанностей. В этом вопросе важное значение должна иметь общая заинтересованность работодателей в привлечении граждан к труду. К сожалению, в условиях рыночной экономики она остается благим пожеланием.

Природа отношений по трудоустройству, составляющих предмет конституционного права, дает основания рассматривать трудоустройство как средство, обеспечивающее, способствующее реализации конституционного права на свободный труд. Поэтому нам представляется неточным рассмотрение трудоустройства в качестве одного из юридических средств для привлечения граждан к труду и обеспечения хозяйства кадрами и их устойчивости.¹³ Орган по трудоустройству и направление - это не средство привлечения к труду, да к тому же еще и юридическое, а средство, способствующее реализации конституционного права на свободный труд.

В системе отношений, составляющих предмет конституционного права, отношения по трудоустройству, с одной стороны, предшествуют трудовому отношению, с другой - за ним следуют. Например, в Трудовом кодексе Кыргызской Республики 1997г. (ст. 311) было указано, что расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (одинокими матерями

при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 16 лет), не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, прекращения деятельности предпринимателя, когда прекращение трудового договора допускается с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных женщин осуществляется либо правопреемником, либо государственной службой занятости. В этом случае отношение по трудоустройству находится как бы между двумя трудовыми отношениями.

Нормы трудового права, устанавливающие обязательную форму трудоустройства, позволяют сделать вывод о возможности двух систем отношений по трудоустройству:

- орган трудоустройства - гражданин - работодатель - работник и обязательное возникновение трудового правоотношения;
- орган трудоустройства - гражданин - работодатель - работник и возможное возникновение трудового правоотношения.

В первом случае отношение по трудоустройству обязательно ведет к возникновению трудового отношения, во втором отношение по трудоустройству может и не привести к возникновению трудового отношения.

В отношении по трудоустройству в силу специфики его содержания вопрос о защите прав субъектов правоотношения решается, как правило, в административном порядке. Вопрос о защите прав возникает либо при наличии направления органа, ведающего трудоустройством, и отказа работодателя заключить трудовой договор, либо при невозможности заключить трудовой договор, возникшей у работодателя. Как в первом, так и во втором случае работодатель как субъект отношения по трудоустройству отказывается выполнить предписание органа, выдавшего направление на работу.¹⁴

В настоящее время в республике существует только один способ защиты трудовых прав гражданина, не находящегося в трудовых отношениях, - внесудебный. Конституция Кыргызской Республики закрепляет принципы судебной защиты. Но порядок обжалования действий должностных лиц, в частности и в этих случаях, еще предстоит установить. Теоретическое обоснование этому положению содержится в правовом состоянии субъектов отношения по трудоустройству.

Хотя отношения по трудоустройству и составляют предмет конституционного права, однако в основе правовой связи "гражданин - работодатель" лежит волеизъявление не только лица, обратившегося в орган по трудоустройству, но и этого органа. Его воля выражена в направлении. Поэтому отношения по трудоустройству носят характер отношений по "вертикали". Они еще не связаны с применением труда, они только им предшествуют.

¹³ Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. - М.: Юридич. лит.-ра, 1967. - С. 17.

¹⁴ Козлов А.Е. Социальная политика: конституционно-правовые проблемы. - М.: Наука, 1990. - С. 14В.

Трудно согласиться с А.С. Пашковым и Б.Ф. Хрусталевым, которые утверждали, что отношение "гражданин - предприятие" есть трудовое отношение.¹⁵ Во-первых, еще нет основания для его возникновения (нет трудового договора или фактического допуска к работе). Во-вторых, отношение по трудоустройству обладает спецификой - быть предпосылкой к трудовому отношению. Это обстоятельство также позволяет обосновать вывод о разрешении возникающих споров в административном порядке.

Правомочия и обязанности работодателя как субъекта отношения по трудоустройству зависят от обязательности направления. Обязательность же направления, в свою очередь, зависит от правомочия органа, выдающего его, и круга лиц, подлежащих трудоустройству. Если работодатель отказал в заключении трудового договора лицу, подлежащему по его волеизъявлению обязательному трудоустройству, то орган, выдавший направление, должен принять меры к выполнению работодателем его предписания. Средства для достижения выполнения могут быть самые разнообразные: воздействие через прокуратуру, налоговые, санитарные, финансовые органы.

Когда-то К.П. Уржинским была высказана мысль, что в этих случаях можно обращаться в органы по рассмотрению трудовых споров.¹⁶

А.С. Пашков полагал, что и при отказе в заключении трудового договора при общественном призыве можно обращаться в общем порядке разрешения трудовых споров.¹⁷

Такой же вывод вытекает и из утверждений А.С. Пашкова и Б.Ф. Хрусталева, поскольку они признавали отношение "гражданин - предприятие" трудовым.¹⁸ Об установленном в законодательстве порядке рассмотрения трудовых споров можно говорить лишь тогда, когда общественные правоотношения уже возникли, т.е. правоотношение по трудоустройству "переросло" в общественное правоотношение. Мы разделяем мнение тех авторов, которые исключали судебный порядок рассмотрения споров об отказе работодателя выполнить направление органа, выдающего трудоустройством.¹⁹

В то же время у работника, приглашенного на работу в порядке перевода по согласованию между работодателями, возникает право поступления на данную работу. В данном случае речь идет о новации общественного правоотношения, поскольку заменяется один из субъектов. И поскольку правоотношение не прекратило своего существования, а временно приобрело статическое состояние, постольку работник вправе обратиться в суд с иском о заключении трудового договора с работодателем, который просил перевести работника к себе на работу. Причем трудовой договор должен заключаться с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, если соглашением сторон не предусмотрено иное.

Литература:

1. Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. - М.: Юридич. лит-ра, 1972. - 244 с.
2. Козлов А.Е. Социальная политика: конституционно-правовые проблемы. - М.: Наука, 1990. - 160 с.
3. Орловский Ю.Н. Труд молодежи в СССР. - М., 1971. - С. 92.
4. Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. - Л., 1966. - 188 с.
5. Пашков А.С., Хрусталев Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. - М.: Юридич. лит-ра, 1970. - 192 с.
6. Правовые основы научной организации труда. - М.: Юрид. лит-ра, 1967. - 248 с.
7. Профессионально-техническое образование и подготовка // Рекомендации ЮНЕСКО и Международной Конференции Труда. - ЮНЕСКО, МОТ, 1965.
8. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. - М., 1974. - 184 с.
9. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд. - М., 1978. - 210 с.
10. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. - М.: Юридич. лит-ра, 1974. - 160 с.
11. Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. - М.: Юридич. лит-ра, 1967. - 144 с.

¹⁵ Пашков А.С., Хрусталев Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. - М.: Юридич. лит-ра, 1970. - С. 134.

¹⁶ Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. - М.: Юридич. лит-ра, 1967. - С. 111.

¹⁷ Пашков А.С. Правовое регулирование подготовки и распределения кадров. - Л., 1966. - С. 179.

¹⁸ Пашков А.С., Хрусталев Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. - М.: Юридич. лит-ра, 1970. - С. 134.

¹⁹ Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. - М., 1974. - С. 80, 87, 173-174; Орловский Ю.Н. Труд молодежи в СССР. - М., 1971. - С. 92.

Рецензент: д.ю.н., профессор Арабаев Ч.