

Карынов Ч.К

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ В ПРОЦЕССЕ ТРУДА И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

УДК: 331:34+331.0

Автор статьи анализирует примеры работ ученых в области трудового права и излагает свой взгляд, на рассматриваемый вопрос о квалификации общественных отношений в процессе труда, при этом выделяет их признаки, виды и свойства.

The author of the article analyses the examples of the scientists in the field of labor right and states his opinion on the question about qualifications of the public relations in process of the labor, herewith selects their signs, types and characteristic.

В систему общественных отношений, составляющих предмет трудового права, советские юристы (например, О.В.Смирнов) включали: трудовые отношения рабочих и служащих; организационно-управленческие отношения между администрацией предприятия и комитетом профсоюза в области организации и установления условий труда и управления производством; отношения по трудоустройству; отношения по надзору за охраной труда; отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации кадров на предприятии; отношения по рассмотрению трудовых споров на предприятиях и в учреждениях¹.

Иногда в качестве критерия для разграничения общественных отношений, возникающих в процессе труда, советские авторы брали субъектный состав отношений (граждане или работники). С помощью только категории «граждане», по мнению Б.К.Бегичева, нельзя решить всех практических вопросов и выделить из массы отношений общественные отношения, регулируемые трудовым правом².

Поэтому при определении круга общественных отношений, подпадающих под действие трудового права, законодатель стоит перед необходимостью характеризовать последние по признаку юридического положения участвующих в нем лиц, выражающегося в понятии «рабочий или служащий». Именно выделение из категории «граждане» понятия «рабочий или служащий» и представляет тот опознавательный признак, по которому ограничиваются общественные отношения, регулируемые трудовым правом, от смежных отношений, регламентируемых другими отраслями права. Более того, Б.К.Бегичев считал, что гражданин – это родовый, а рабочий или служащий – это видовой признак, характеризующий субъектов трудового права³.

Качественную однородность общественных отношений, регулируемых трудовым правом по их трудовой природе, признавал О.В.Смирнов. Под трудовой природой он понимал труд в настоящем, будущем или прошлом⁴.

В юридической литературе была высказана и такая мысль: все отношения, возникающие в

результате выполнения, невыполнения или ненадлежащего исполнения обязанностей, перечисленные в Правилах внутреннего трудового распорядка и кодексах законов о труде, не содержат отдельного вида отношений. Поэтому и отношения, возникающие в связи с подготовкой кадров, повышением квалификации, материальной ответственностью и т.д., представляют собой лишь элементы содержания единого трудового правоотношения⁵.

Между отношениями, регулируемыми нормами трудового права, складывается определенная (преференциальная) связь. Такая связь общественных отношений разных видов отражает системный (целостный) характер предмета трудового права. Основу для внешней связи отношений, входящих в предмет трудового права, составляет трудовой договор. Через него как правовую форму реализации права на свободный труд осуществляется связь работодателя и работника, и именно он (договор) выступает связующим звеном и правовой формой связи между трудовыми и тесно связанными с ними отношениями. Трудовой договор служит базой для дальнейшего существования и развития трудовых и производных от них правоотношений. Будучи формой реализации права на свободный труд, трудовой договор вместе с тем служит формой распределения работников внутри предприятия. С учетом желания работника осуществляется расстановка внутри предприятия, определяется трудовая функция, в которую при повышении квалификации вносятся изменения, и т.п.

Изменение условий трудового договора влечет за собой изменения в содержании трудового правоотношения, а иногда приводит и к возникновению производного отношения, например, ненадлежащее исполнение обусловленного в договоре рода работы может повлечь возникновение дисциплинарного отношения. Расторжение трудового договора означает прекращение трудового отношения. Трудовой договор как юридический факт обладает той особенностью, что он определяет содержание трудового правоотношения в объеме условий, вырабатываемых сторонами при его заключении. В этом нагляднее всего проявляется свобода трудового договора.

Общественные отношения возникают в результате трудовой деятельности, т.е. проявляют себя как объективный результат человеческой деятельности. Но поскольку определенной политико-экономической категорией является не труд, а отношения между людьми по их участию в общественном труде, постольку объективный результат действий работников шире понятия трудовых отношений, возник-

кающих в результате применения труда. Выходя за рамки (пределы) регулирования только трудовых отношений, трудовое право регулирует также общественные отношения, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Права и обязанности субъектов процесса труда, связанные с вознаграждением за труд, выполнением определенной трудовой функции, с организацией, охраной и дисциплиной труда и т.д., их динамическое развитие есть одна из внешних форм объединения возникающих общественных отношений в единую систему.

На наш взгляд, системный подход к определению предмета трудового права позволяет определить круг общественных отношений, регулируемых этой отраслью права. Прежде всего это трудовые отношения, выражающие собой одну из объективно необходимых связей «работодатель – работник» и являющиеся формой соединения средств производства и трудовой способности людей. Закономерности такого соединения обуславливают существование в рамках трудового отношения отдельных его элементов. Именно это и заставляет нас говорить о сложности содержания трудового отношения, характеризующей внутренней связью.

Советские ученые рассматривали дисциплинарную и материальную ответственность как самостоятельные виды юридической ответственности за нарушение трудовой дисциплины⁶, а ответственность по содержанию и форме является общественным отношением⁷, постольку они и признавали признавали наличие производных охранительных отношений в рамках предмета трудового права, что, на наш взгляд, вполне справедливо.

Как нам представляется, своеобразие этих отношений состоит в том, что обязанности соблюдать дисциплину труда, беречь доверенное имущество, бережно относиться к материалам, спецодежде, не допускать брака в работе и т.д. составляют содержание трудового отношения, но несоблюдение их влечет производные (от трудового) отношения в связи с привлечением к дисциплинарной или материальной ответственности. Несоблюдение работодателем обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, надлежащему техническому оборудованию всех рабочих мест, внедрению современных средств техники безопасности и т.п., составляющих содержание трудового правоотношения, может привести к возникновению производных (от трудовых) отношений по возмещению материального ущерба, причиненного работникам увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

Особенность трудового договора как юридического факта, выражается в том, что он служит основой для возникновения не только трудовых, но и тесно связанных с ними общественных отношений, приводит нас к выводу об однородности отношений,

составляющих предмет трудового права. Однако советские юристы (например, Б.К.Бегичев) полагали, что предмет регламентации трудового права характеризуется неоднородностью. Более того, они полагали, что это прочное завоевание науки трудового права.

Неоднородность общественных отношений он объясняет различными функциями права, которые она призвана выполнять: контроль за мерой труда и мерой потребления; воспитание добросовестного отношения к труду; привлечение трудящихся к управлению производством; охрана жизни и здоровья работников; обеспечение материальных и культурных потребностей при утрате трудоспособности и т.п.⁸

Как мы теперь представляем, в этом случае речь может идти только о внешней стороне явления, поскольку она характеризуется различными моментами, в частности, юридическими фактами, правами и обязанностями, определяющими их содержание, и т.п. Если же речь идет о внутренних свойствах, точнее – о внутренней связи, то они, по нашему глубокому убеждению, однородны, так как в их основе лежит один признак – труд и его свойства, а сторонами выступают либо сами участники трудового процесса, либо органы, их представляющие.

Советские теоретики права признавали факт существования общественных отношений, не облеченных в правовую форму.

Характерная особенность подобных отношений состоит в том, что они, хотя и являются результатом действия неправовых норм, тем не менее последствия от участия в них предусмотрены, как правило, в правовых нормах. Так, например, участие в соревновании было результатом общественно-моральной нормы, а поощрение за достигнутые успехи в соревновании было предусмотрено правовыми нормами⁹.

На наш взгляд, особенность взаимосвязи отношений, урегулированных и не урегулированных нормами права, проявляется и в отношении по участию в управлении производством. Если первый ряд отношений (работник – общественный орган) регулируется общественно-моральными нормами, то второй ряд этих отношений (общественный орган – работодатель) должен регулироваться нормами права.

На классификацию общественных отношений решающую роль оказали свойства и характер труда. Они позволили определить влияние интереса на факт возникновения отношений и на критерий распределения их по группам, а также дали возможность выявить способы развития отдельных видов интереса.

Первую группу составляют отношения, возникающие в результате реализации права на свободу труда (включающего право на выбор профессии), обеспечиваемого развитием соответствующей экономической системы, организацию

профессионального обучения, повышением трудовой квалификации и обучение новым специальностям, развитие такой системы трудоустройства, которая способна учитывать интересы как работников, так и работодателей.

Объединяющим началом этой группы отношений является способность к труду в двух формах ее проявления: непосредственно работа или первоначальное обучение и последующая работа. Немаловажная роль принадлежит и интересу. Труд выступает как социальная форма удовлетворения потребностей, требующая сложной научной организации. Последняя в качестве необходимого условия включает подготовку и повышение квалификации.

Вторую группу составляют отношения, характеризующие в дальнейшем развитие и обеспечение способности к труду, взаимопомощь и здоровую конкуренцию. Эта группа отношений свидетельствует о включении труда каждого индивида в общую единую цель разделения труда, способствующую развитию всего общества и каждого его члена. Посредством таких отношений государство может научно направлять развитие экономики и регулировать процесс труда, концентрируя усилия и работников, и работодателей на решении стоящих перед обществом задач.

Важное место в этой группе занимают отношения, благодаря которым проявляется функция управления обществом, регулируемая через систему вовлечения работников в инвестирование и управление предприятием, в работу представительных органов работников предприятия, организации. В данном случае условия производства впервые подпадают под контроль коллективного разума, так как условия процесса труда не могут противостоять интересам работников, не должны быть внешней, чуждой, враждебной силой. Именно в этом складываются различные виды отношений, характеризующие управление предприятием, надзор (контроль) за соблюдением условий труда и распределением полученных прибылей, в котором участвуют сами работники, являясь долевыми собственниками средств производства.

Третья группа отношений возникает в результате действий, направленных на развитие, совершенствование самого процесса труда и осуществление контроля за мерой труда и его оплатой. Формирование труда, как известно, обеспечивается сознательным отношением к труду, методом убеждения и поощрением за добросовестный труд. Однако к лицам, допускающим отклонения от

правил поведения, должны применяться меры воздействия.

В третью группу входят общественные отношения, содержание которых характеризуется поведением сторон трудового отношения при ненадлежащем выполнении трудовых обязанностей. Поскольку труд носит общественный характер, мы уделяем внимание и общественным формам воздействия на нарушителей трудовой дисциплины.

Таким образом, определение предмета трудового права возможно по общему и конкретному признакам; по общественным отношениям и их видам и по признаку связи общественных отношений, т.е. по характеру труда и его свойствам (внутренняя связь), и по наличию трудового договора (внешняя связь). Именно трудовой договор служит связующим звеном и правовой формой связи между трудовыми и тесно связанными с ними отношениями.

Возникающие при проявлении свойств труда (удовлетворение потребностей и саморазвитие человеческих способностей) общественные отношения составляют группу отношений, появляющихся в результате реализации способности трудиться. Поэтому свойства труда и отношения, которые возникают при их проявлении, имеют своей целью не только удовлетворение потребностей и развитие способностей, но и создание условий для реализации этих возможностей.

Литература:

1. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., Юрич. лит-ра, 1977, с 57-58.
2. Бегичев Б.К. Трудовая правособственность советских граждан. М., Юрич. лит-ра, 1972, с 15-16.
3. Бегичев Б.К. Трудовая правособственность советских граждан. М., Юрич. лит-ра, 1972, с 25-26.
4. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права. М., Юрич. лит-ра, 1977, с 58.
5. Прокопенко В.И. Правовые отношения комитета профсоюза с администрацией социалистического предприятия. Киев., 1977, с 19, 22-23.
6. Абрамов А.А. Дисциплина труда в СССР. М., Юрич.лит-ра, 1969, с 134-135. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. Л., 1972, с 70-75,77.
7. Самощенко И.С., Фарушкин М.Х. Ответственность по советскому законодательству. М., Юрич.лит-ра, 1971, с 28,39,170,174.
8. Бегичев Б.К. Трудовая правособственность советских граждан. М., Юрич. лит-ра, 1972, с 25-26.
9. Александров Н.Г. Главные черты развития советского трудового права...// Новое в развитии трудового права... М., Изд-во МГУ, 1961, с 15-16.