

Карынов Ч.К.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРИРОДЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Ch.K. Karynov

SOME ASPECTS OF NATURE OF EMPLOYMENT LAW

УДК: 349.2

В данной статье автором рассмотрены вопросы применения нормы трудового права, устанавливающие форму трудоустройства, служащие основанием для возникновения правоотношения между трудоустраиваемым гражданином и работодателем.

In this article the author discussed the application of labor law, establishing a form of employment which are the basis for the emergence of the legal relationship between the citizen and the employer employs.

Явление общественной жизни, при котором государство в лице соответствующих органов помогает гражданам реализовать свое 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.). В условиях рыночной экономики, в связи с высвобождением большого числа трудоспособного населения и ростом безработицы, трудоустройству¹ подлежит все неработающее, но желающее работать население.

Юридическим основанием для возникновения правоотношения между трудоустраиваемым гражданином и работодателем является выдача направления службой занятости гражданину (на работу или профессиональное обучение) и его передача работодателю².

В актах Международной организации труда (МОТ) вопросам занятости (трудоустройству) уделено много внимания. Так, Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.), Конвенция и Рекомендация МОТ «О службе занятости» (1948 г.), Рекомендация МОТ «О профессиональном обучении» (1962 г.) и Конвенция с соответствующей Рекомендацией «О дискриминации в области труда и занятости» (1958 г.) в комплексе составляют международно-правовой институт обеспечения занятости и трудоустройства.

Органы трудоустройства (занятости) должны способствовать реализации гражданами закреплен-

ного в законодательстве³ субъективного права на свободный труд через заключение трудового договора. К сожалению, приходится признать работу нынешней службы трудоустройства (занятости) 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 профессиональные образовательные организации, поскольку трудоустроиться по специальности им весьма сложно. Задача органов трудоустройства (занятости) состоит в организации подготовки и переподготовки работников в соответствии с потребностями экономической сферы республики, создании благоприятных условий для более организованной и контролируемой трудовой миграции.

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 труд⁴.

Другие авторы трудоустройством называли оказание помощи отдельным категориям лиц в быстрейшем подыскании работы по имеющимся у них специальности и квалификации⁵.

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

Некоторые авторы трудоустройство рассматривали как систему организационно-правовых мероприятий, выполняющую двуединую задачу, – содействие гражданам в получении работы и обеспечение предприятий кадрами⁶. Таким образом, в понятие

³ Закон Кыргызской Республик «О содействии занятости населения» от 27 июля 1998 года № 113 (Редакции Законов КР от 30 июля 2005 года №119)

⁴ Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. - М., 1974. С 71.

⁵ Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд. - М., 1978. С. 100.

⁶ Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. - М., Юрилич. лит-ра, 1967. С. 8 Стаццева А.И. Правовые

¹ Понятия "занятость" и "трудоустройство" неразрывно связаны между собой как цель и средство ее достижения

² Раманкулов К.С. Трудовое право Кыргызской Республики. Учебник. 2-ое изд., доп., испр.-Б.: Турар, 2008 г. С.137.

трудоустройства включали деятельность не только государственных, но и общественных органов, а следовательно, и возникающие при этом отношения. Кроме того, трудоустройство они рассматривали и как форму реализации права на труд, и как помощь в быстрейшем подыскании работы.

С нашей точки зрения, включение указанных элементов в понятие трудоустройства не может не вызывать возражения. Основное назначение общественных организаций – развивать организационную самостоятельность и политическую активность граждан и в соответствии со своими уставными задачами участвовать в управлении общественными делами, в решении социально-культурных вопросов.

Исходя из смысла назначения и деятельности органов трудоустройства, можно прийти к выводу, что инициатива по трудоустройству должна исходить, как правило, от граждан, изъявивших желание участвовать в трудовом процессе.

В понятие трудоустройства, мы полагаем, нельзя включать отношения, возникающие в связи с деятельностью, осуществляемой этими органами. Общественное отношение есть результат деятельности, где задействована и другая сторона, другой субъект отношения – заинтересованный гражданин. Тогда логично включать в понятие «трудоустройство» граждан, заинтересованных в получении работы. Однако указывается только на органы, тем самым как бы закрепляя за ними обязанности, реализация которых связана с проявлением воли граждан.

И, наконец, нельзя рассматривать трудоустройство как форму реализации права на свободный труд. Право на свободный труд закреплено за гражданами, а не за органами трудоустройства, которые обязаны содействовать осуществлению способности и потребности трудиться. Статья 54 Трудового кодекса Кыргызской Республики⁷ признавала только одну форму реализации права на свободный труд – трудовой договор.

На наш взгляд, от правильного определения понятия трудоустройства, цели и задачи соответствующих органов зависит выяснение природы возникающего в результате деятельности этих органов общественного отношения, его содержания (прав и обязанностей). Для нас 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.

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 трудового правоотношения, если работник по деловым качествам отвечает требованиям, предъявляемым предприятием.

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 органом по трудоустройству не составляют предмета трудового права.

На наш взгляд, 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 для возникновения этого отношения являются 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 трудовыми⁸.

На наш взгляд, 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 состава⁹.

Отношение по трудоустройству, составляющему предмет трудового права, характеризуется спецификой содержания и наличием санкций.

вопросы перераспределения трудовых ресурсов. - М., Юридич. лит-ра, 1974. С. 69.

⁷ Трудовой Кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106.

⁸ Бегичев Б.К. Трудовая правосубъектность советских граждан. - М., Юридич. лит-ра, 1972. С. 28.

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

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 (занятости). Если на работодателя возлагается обязанность трудоустроить, то в большинстве случаев возникает трудовое правоотношение.

Мы не можем также согласиться с трактовкой обязанности соответствующего органа трудоустроить, как «содействие в устройстве на работу»¹⁰. При таком понимании основной обязанности службы трудоустройства происходит смешение функций органов, на которые возложена обязанность информировать о наличии свободных мест оказать и помощь в выборе профессии, 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 выплатить ему пособие 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, какая присутствует в первом случае.

Природа отношений по трудоустройству, составляющих предмет трудового права, дает основания рассматривать трудоустройство как средство, обеспечивающее, способствующее реализации права на свободный труд. Поэтому нам представляется неточным рассмотрение трудоустройства в качестве

одного из юридических средств для привлечения граждан к труду и обеспечения хозяйств кадрами и их функциональной устойчивости. Орган по трудоустройству и направление – это не средство привлечения к труду, да, к тому же, еще и юридическое, а средство, способствующее реализации права на свободный труд.

Таким образом, 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.

Литература:

1. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года №106.
2. Закон Кыргызской Республики «О содействии занятости населения» от 27 июля 1998 года № 113. (редакции Законов КР от 30 июля 2005 года № 119)
3. Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. - М., Юрид. лит-ра, 1970. С.133., С.15.
4. Скобелкин В.Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. - М., 1974. С 71.
5. Смирнов О.В. Природа и сущность права на труд. - М., 1978. С. 100.
6. Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. - М., Юрид. лит-ра, 1967. С. 8.
7. Ставцева А.И. Правовые вопросы перераспределения трудовых ресурсов. - М., Юрид. лит-ра, 1974. С. 69.
8. Бегичев Б.К. Трудовая правосубъектность советских граждан. - М., Юрид. лит-ра, 1972. С. 28.
9. Раманкулов К.С. Трудовое право Кыргызской Республики. Учебник. 2-ое изд., доп., испр.-Б.: Турар, 2008 г. С.137.

¹⁰ См.: Пашков А.С., Хрусталева Б.Ф. Обязанность трудиться по советскому праву. - М., Юридич. лит-ра, 1970. С. 15.

Рецензент: д.ю.н., профессор Мукамбаева Г.А.