

УДК 349.2

<https://doi.org/10.33619/2414-2948/103/59>

ОСОБЕННОСТИ ПРЕДМЕТА И МЕТОДА ТРУДОВОГО ПРАВА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

©*Андашев У. Т.*, ORCID: 0000-0002-6099-839X, SPIN-код: 6105-1799,
Киргизский национальный университет им. Жусупа Баласагына,
г. Бишкек, Кыргызстан. ulanand2006@mail.ru

FEATURES OF THE SUBJECT AND METHOD OF LABOR LAW IN MODERN CONDITIONS

©*Andashev U.*, ORCID: 0000-0002-6099-839X, SPIN-code: 6105-1799, Kyrgyz National
University named after J. Balasagyn, Bishkek, Kyrgyz Republic, ulanand2006@mail.ru

Аннотация. Рассматриваются научно-теоретические основы предмета и метода трудового права в условиях рыночной экономики, позиции ведущих ученых в сфере трудового права, в частности предмета трудового права, вопросы расширения сферы ее действия, механизма регулирования трудовых отношений в условиях переходного периода, то есть в рыночных условиях.

Abstract. Explores the scientific-theoretical foundations of the subject and method of labor law in the conditions of a market economy, positions of leading scholars in the field of labor law, specifically the subject of labor law, issues of expanding its scope, and the mechanism for regulating labor relations during the transition period, that is, in market conditions.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, трудовой договор.

Keywords: labor law, labor legislation, employment contract.

В условиях многообразия форм собственности и организационно-правовых способов хозяйствования управления трудовыми ресурсами протекает под влиянием закономерности рынка труда, использования экономических законов стоимости, конкуренции, роста производительности труда, складывающиеся при это трудовые отношения формируют предпосылки для поиска оптимальных направлений и выбора эффективных способов их правового обеспечения. Одним из основных направлений развития трудового права в переходный к рыночным отношениям период стал предмет этой отрасли права и вопросы расширения сферы ее действия. По данному вопросу сложились две позиции. Сторонники первой позиции исходят из узкой сферы действия трудового права, включая в предмет трудового права лишь трудовые отношения, связанные с применением наемного труда. Другие считают, что предмет трудового права включает в себя все виды трудовых отношений и высказываются за широкую сферу действия трудового законодательства [1].

Концепция широкой сферы трудового права предположила достижение единства предмета трудового права посредством установления общих гарантий: права на защиту от безработицы, на минимальную оплату труда, ограничения максимальной продолжительности рабочего времени, права на отпуск минимальной продолжительности, на здоровые и безопасные условия труда, на судебную защиту трудовых прав, на социальное страхование [1].

Изменение механизма регулирования трудовых отношений в условиях переходного периода в конечном счете определяется необходимостью сочетания и уравнивания интересов производства с созданием благоприятных условий для удовлетворения растущих потребностей человека. Такой механизм основывается на использовании различных методов регулирования и обеспечивает, с одной стороны, стабильность базовых правовых норм, а с другой – гибкость воздействия на общественные отношения. Задача, по существу сводится к совершенствованию метода трудового права. Необходимо отметить, трудовое законодательство должно содержать лишь минимальные, но исключительно важные и обязательные (императивные) стандарты в сфере труда, «ниже» которых опускаться нельзя. При этом децентрализация правового регулирования труда означает, что минимальный уровень трудовых прав может быть расширен за счет локальных норм и индивидуальных договоров о труде. С этой точки зрения широкое использование договорных методов регулирования (коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования) представляется закономерным.

Основной формой децентрализованного регулирования при переходе к рынку становятся коллективные договоры и соглашения. Подробно же регулирующими поведение субъектов трудовых отношений с учетом их разнообразия интересов в сфере труда станут локальные акты, призванные играть все более заметную роль в правовой системе.

Локальные нормы как самые гибкие, приближенные к субъектам, способны быстрее и полнее реагировать на малейшие изменения в рыночных отношениях и тем самым создавать простор для эффективной деятельности. Они также расширяют права основного звена – организации, поскольку охватывают почти все виды решений (кроме решений общественных организаций), принимаемых в нем. В условиях саморегулирования экономики на самом деле реальный уровень трудовых прав зависит от конечных результатов, от оценки личного вклада конкретного работника на конкретном рабочем месте, поэтому локальные нормы не столько уточняют и развивают действующее законодательство, сколько регламентируют непосредственно условия труда и воспроизводства рабочей силы.

Однако распространение договорного регулирования не должно повлечь за собой снижения уровня социальной защищенности работников. В связи с этим дискуссионным является вопрос о характере трудового контракта в условиях формирования рыночной экономики.

Правовое регулирование работающих собственников в условиях рыночной экономики не может осуществляться на основе государственно-правовых предписаний, рассчитанных, главным образом, на регулирование именно наемного труда как наиболее распространенной формы трудовых отношений в государственных организациях.

В корпоративных же предприятиях нормы и условия труда устанавливаются на основе самоуправления и саморегулирования – общими собраниями членов (в производственных кооперативах) и по соглашению между собственниками (в товариществах, крестьянских (фермерских) хозяйствах и других объединениях граждан, основанных на общей (совместной или долевой) собственности).

В условиях перехода к рыночным отношениям проблемы обеспечения интересов субъектов социально-трудовых отношений оказались во многом связанными с вопросами определения правового положения трудового коллектива. В условиях существования плановой экономики он не возникал столь остро, ибо трудовые коллективы государственных предприятий и кооперативных предприятий по распространенной в теории права и законодательстве версии составляли ядро предприятия и выражали его сущность [2], а вопрос об их правосубъектности в основном был связан с теоретическим интересом

исследователей. Однако в современных условиях, когда сущность предприятия определена законодателем как имущественный комплекс, связанный с деятельностью собственника или предпринимателя, у трудового коллектива более четко проявился собственный, особый экономический интерес, выражающийся в необходимости оговорить основные условия труда работников предприятия, их самоуправления и осуществления мероприятий по его социальному развитию. Трудовой коллектив в силу этого как бы дистанцировался от организации, в то же время трудовой коллектив должен самостоятельно вступать с организацией в правоотношения, за которой ныне четко просматривается фигура собственника либо предпринимателя.

Организация является субъектом трудовых и некоторых других правоотношений, трудовой же коллектив — субъектом только организационно-управленческих (по установлению условий труда, введению системы оплаты труда, заключению коллективного договора и т.п.). Следовательно, между правами организации и трудового коллектива существует взаимосвязь, которая, однако, не является причинно-следственной. Другими словами, объем полномочий трудового коллектива не зависит напрямую от объема полномочий организации. Объем полномочий организации является лишь той границей, в пределах которой могут осуществляться права трудового коллектива как субъекта управления [3].

Сердцевину любого механизма правового регулирования составляют правовые нормы, и они образуют в совокупности статистическую часть этого механизма. Целью этой части является текстуальное закрепление идеальных моделей поведения, адресованных субъектам соответствующих общественных отношений, а также установления мер юридической ответственности для случаев, когда поведение лиц не соответствует зафиксированным в нормах права положениям. Статистическая часть механизма правового регулирования, зафиксированных в нормах трудового права, образуются в результате - правотворческой деятельности создателей позитивного трудового права, нормы которого составляют содержание нормативных правовых актов и договоров с нормативным содержанием; правоустановительной деятельности творцов субъективного трудового права, нормы которого закрепляются в трудовых договорах [4].

В. Д. Сорокин, Е. Н. Нурғалиева выдвигали идею единого метода правового регулирования, считая, что если государство как субъект воздействия на общественные отношения едино, а регулируемые отношения составляют определенную специфическую, обладающую внутренним единством совокупность, то и метод правового регулирования может быть рассмотрен как определенное единство приемов и способов, используемых для этой цели государством [5].

Однако это теория единого метода правового регулирования общественных отношений, которая одновременно могла выступать в отраслевом проявлении не получила развития в трудах других исследователей. На протяжении многих лет исследования ученых посвящались выявлению роли метода как критерия дифференциации отраслей права и были отражены в двух основных позициях. Первая позиция основывалась на признании предмета правового регулирования - круга общественных отношений, регулируемых той или иной отраслью права, в качестве единственного критерия для разграничения отраслей права. Метод, как категория производная, определялся свойствами предмета, обусловлен был характером регулируемых отношений и поэтому не мог служить самостоятельным критерием классификации отраслей права. Ими также отрицалась взаимосвязь между указанными категориями [6].

Вторая позиция исходила из того, что метод становится в один ряд с предметом правового регулирования при разграничении отраслей права. Этот чисто «отраслевой» подход к проблеме метода получил широкую поддержку в монографиях и учебниках по теории государства и права [7].

Согласно этой позиции, метод правового регулирования «возвышается» до уровня предмета и становится самостоятельным критерием дифференциации отраслей права. В настоящее время в юридической науке отмечают ослабление концепции о двух критериях разграничения отраслей — предмета и метода. Так, по мнению О. Э. Лейста деление права на отрасли складывалось в неразвитых системах права, поскольку нормы, устанавливающие правовой статус субъектов права, учитывались при применении норм о договорах, о правонарушениях и наказаниях, а содержание норм материального права предопределяло процессуальные нормы и формы их осуществления [8].

Правовое регулирование заключается в установлении и реализации определенного общественного порядка, правовое регулирование труда состоит в установлении и реализации определенного порядка в трудовых отношениях, этот порядок заключается в закреплении основополагающих элементов трудовых отношений – имущественных, управленческих и охранительных, через эти элементы и осуществляется правовое регулирование трудовых отношений. На правовое регулирование труда распространяются общие закономерности правового регулирования, трудовое право регулирует имущественные, управленческие и охранительные отношения в труде.

Рыночная экономика и происшедшие хозяйственно-трудовые изменения привели к либерализации трудовых отношений и их правового регулирования, работодатели и работники состояли теперь не только в правоотношениях и участвовали в правоприменении, получили право на участие в правовом регулировании трудовых отношений. Произошла децентрализация трудового законодательства, коллективный договор приобрел черты локально-правового нормативного акта, расширились рамки применения трудового договора. Трудовое право не потеряло своей служебной роли, именно социальная направленность определила путь дальнейшего развития и совершенствования трудовых отношений. Характеристика современного этапа развития трудового права, которое в основе своей направлено на регулирование двух взаимосвязанных областей общественных отношений: отношений в сфере рынка труда и собственно самих отношений несамостоятельного труда. Воплощая интересы субъектов трудового права, метод трудового права должен основываться на индивидуально-договорном регулировании (выступающим юридической формой саморегуляции рынка труда) коллективно-договорном и государственно-нормативном регулировании.

Внедрение частной собственности, многообразие организационно-правовых форм хозяйствования повлияли на изменение методов правового регулирования в сфере труда, на первый план выдвинулись договорные методы регулирования. Роль государственного регулирования стал незначительным с установлением процедур разработки и заключения коллективных договоров и соглашений, свобода трудовой деятельности признало за каждым гражданином исключительного права распоряжаться своей способностью к труду.

Список литературы:

1. Раманкулов К. С. К вопросу о принятии первого Трудового кодекса Кыргызской Республики 1997 г // Российский юридический журнал. 2019. №3. С. 46-52.
2. Ойгензихт В. А. Юридическое лицо и трудовой коллектив: Сущность. Поведение. Ответственность. Душанбе, 1988. 116 с.

3. Нургалиева Е. Н. Трудовое право в новых условиях хозяйствования. Алма-Ата: Наука КазССР, 1990. 125 с.
4. Алексеев С. С. Право. Азбука. Теория. Философия. М.: Статут, 1999. 709 с.
5. Сорокин В. Д. Метод правового регулирования. М., 1976. 142 с.
6. Александров Н. Г. О месте трудового и колхозного права в системе советского социалистического права // Советское государство и право. 1958. №5. С. 117.
7. Алексеев С. С. Общая теория социалистического права. Свердловск, 1963. 216 с.
8. Лейст О. Э. Сущность права : проблемы теории и философии права. М.: Зерцало, 2008. 339 с.

References:

1. Ramankulov, K. S. (2019). K voprosu o prinyatii pervogo Trudovogo kodeksa Kyrgyzskoi Respubliki 1997 g. *Rossiiskii yuridicheskii zhurnal*, (3), 46-52. (in Russian).
2. Oigenzikht V. A. (1988). Yuridicheskoe litso i trudovoi kollektiv: Sushchnost'. Povedenie. Otvetstvennost'. Dushanbe. (in Russian).
3. Nurgalieva, E. N. (1990). Trudovoe pravo v novykh usloviyakh khozyaistvovaniya. Alma-Ata. (in Russian).
4. Alekseev, S. S. (1999). Pravo. Azbuka. Teoriya. Filosofiya. Moscow. (in Russian).
5. Sorokin, V. D. (1976). Metod pravovogo regulirovaniya. Moscow. (in Russian).
6. Aleksandrov, N. G. (1958). O meste trudovogo i kolkhoznogo prava v sisteme sovetskogo sotsialisticheskogo prava. *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*, (5), 117. (in Russian).
7. Alekseev, S. S. (1963). Obshchaya teoriya sotsialisticheskogo prava. Sverdlovsk. (in Russian).
8. Leist, O. E. (2008). Sushchnost' prava : problemy teorii i filosofii prava. Moscow. (in Russian).

*Работа поступила
в редакцию 01.05.2024 г.*

*Принята к публикации
09.05.2024 г.*

Ссылка для цитирования:

Андашев У. Т. Особенности предмета и метода трудового права в современных условиях // Бюллетень науки и практики. 2024. Т. 10. №6. С. 524-528. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/103/59>

Cite as (APA):

Andashev, U. (2024). Features of the Subject and Method of Labor Law in Modern Conditions. *Bulletin of Science and Practice*, 10(6), 524-528. (in Russian). <https://doi.org/10.33619/2414-2948/103/59>