

Из истории развития науки трудового права в России

Трудовое право как самостоятельная отрасль права начало складываться сразу после Октябрьской революции. Основоположниками науки трудового права в первой половине XX в. были: В. М. Догадов, А. Е. Пашерстник, Н. Г. Александров.

ДОГАДОВ Василий Михайлович (1886–1962) — доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РСФСР. В 1930 г. он основал кафедру трудового права Ленинградского юридического института, впоследствии объединенного с юридическим факультетом ЛГУ, и свыше 30 лет руководил этой кафедрой.

Научная деятельность В. М. Догадова началась с 1911 г., когда появилась первая статья «Абстрактные и материальные обязательства». Ему принадлежит разработка основных теоретических положений советского трудового права, правового положения профсоюзов, а также анализ правового регулирования труда в капиталистическом обществе. Автор более 70 научных работ, важнейшими из которых являются: «Очерки трудового права (1927)», «Правовое положение профсоюзов в СССР» (1925), «Этапы развития советского трудового права» (1949), «Правовое регулирование труда при капитализме» (1959).

ПАШЕРСТНИК Арон Ефимович (1900–1958) — доктор юридических наук, профессор. Заведовал кафедрой трудового права МГУ с 1954 по 1958 г.

В своих научных исследованиях А. Е. Пашерстник разрабатывал основные проблемы теории трудового права (в том числе трудового правоотношения и его имущественного критерия), а также зарубежное трудовое право.

Автор и соавтор ряда учебников и учебных пособий по советскому трудовому праву. Среди публикаций следует отметить: «Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих» (1940), «Дисциплина труда в СССР» (1950), «Коллективный договор» (1951); «Право на труд» (1951), «Правовое регулирование труда в капиталистических странах» (1955), «Рассмотрение трудовых споров» (1958).

АЛЕКСАНДРОВ Николай Григорьевич (1908–1974) — доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РСФСР. С 1948 по 1954 г. возглавлял кафедру теории государства и права

Московского юридического института, а с 1959 по 1974 г. — кафедрой трудового права МГУ.

Н. Г. Александров — автор многочисленных (более 200) публикаций по теории права, в том числе учебников и учебных пособий по трудовому праву. Под его редакцией многократно издавались учебники для юридических вузов «Советское трудовое право». Некоторые труды переведены на иностранные языки.

Основными направлениями научных исследований Н. Г. Александрова в области трудового права являлись:

- ◆ анализ трудового правоотношения на уровне комплексного исследования (монография «Трудовое правоотношение», изданная в 1948 г.);
- ◆ вопросы кодификации трудового законодательства;
- ◆ проблемы предмета, метода, источников трудового права;
- ◆ проблемы законности и правопорядка;
- ◆ правовое положение профсоюзов и др.

В развитие науки трудового права значительный вклад в разные годы внесли доктора юридических наук, профессора А. С. Пашков, О. В. Смирнов, В. Н. Скобелкин, К. П. Горшенин, А. Д. Зайкин, Р. З. Лившиц, С. А. Иванов и многие другие.

Ленинградскую, а затем и петербургскую школу трудового права на протяжении многих лет возглавлял А. С. Пашков.

ПАШКОВ Алексей Степанович (1921–1996) — доктор юридических наук, профессор, заслуженный деятель науки РСФСР, лауреат Государственной премии СССР. С начала 1960-х гг. (в течение 30 лет) руководил кафедрой трудового права юридического факультета ЛГУ; параллельно возглавлял в течение 20 лет Институт комплексных социальных исследований при ЛГУ. Под его руководством подготовлено и защищено более 30 кандидатских диссертаций в области юридических и философских наук.

А. С. Пашков является автором более 200 научных трудов — монографий, статей по актуальным проблемам теории и практики правового регулирования труда. Под его редакцией и с его участием издавались учебники для студентов юридических вузов по трудовому праву, в том числе первый в России учебник «Трудовое право России» (1993), ориентированный на рыночные отношения. Некоторые его работы опубликованы за рубежом.

Основные направления научной деятельности А. С. Пашкова связаны с решением проблем:

- ◆ подготовки, распределения и использования трудовых ресурсов (см. «Правовые вопросы обеспечения производства кадрами в СССР» (1961), «Правовое регулирование подготовки и распределения кадров» (1966), «Распределение трудовых ресурсов» (1980), «Кадровая политика и право» (1989), «Занятость, безработица, трудоустройство» (1994));
- ◆ общей теории трудового права (предмет, принципы, функции, трудовой договор и др.);
- ◆ организации и управления трудом (см. «Правовые основы научной организации труда» (1967), «Правовой механизм управления трудом» (1987)).

В сфере научных интересов А. С. Пашкова находились также вопросы социального развития трудовых коллективов и городов. Результатом этих исследований стали коллективные труды «Комплексные социальные исследования» (1976), «Социальная политика и трудовое право» (1986), а также его статья «Социальное партнерство в сфере трудовых отношений», опубликованная в 1997 г.

ВОПРОС 1

Значение трудового права и его место в системе права России

Российское право представляет собой единую систему правовых норм, регулирующих разнообразные общественные отношения. Однако единство права не исключает его деления на структурные подразделения, которые называются **отраслями права**.

В основе деления права на отрасли лежит предмет правового регулирования. Это значит, что каждая отрасль права регулирует определенный комплекс однородных общественных отношений, которые и составляют ее предмет и уже не могут регулироваться другой отраслью права.

Трудовое право регулирует трудовые отношения, складывающиеся между работником и работодателем в процессе труда, и некоторые другие, непосредственно связанные с ними отношения, указанные в ст. 1 Трудового кодекса РФ (ТК РФ). Поэтому объектом регулирования выступает труд, как правило, в его общественной форме (индивидуальная трудовая деятельность трудовым правом не регулируется).

Дополнительным критерием отраслевого деления права может служить **метод правового регулирования**, под которым понимаются способы, средства, используемые государством при регулировании определенных общественных отношений: метод равенства участников, присущий гражданскому праву, метод властных предписаний, присущий административному праву, и т. д. Однако метод может являться лишь вспомогательным критерием деления права на отрасли, поскольку в некоторых отраслях, в частности в трудовом праве, используются разнообразные методы регулирования общественных отношений: равенства участников, власти и подчинения, дифференциации в регулировании условий труда и т. д.

Трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе права России. Оно определяется прежде всего самим предметом отрасли. Во все времена, во всех общественно-экономических формациях труд был и остается основой жизнедеятельности людей, источником общественного богатства и благосостояния каждого человека. Одновременно труд является средством формирования человека, поскольку вне труда, вне полезной деятельности не может быть полноценной человеческой личности.

Ведущее место труда в жизни общества, в решении экономических и социальных задач, стоящих перед Россией, требует четкого законодательного регулирования трудовой деятельности людей, обеспечения законности в сфере трудовых отношений и защиты трудовых прав работников. Усиление роли трудового права в современный период обусловлено внедрением в сферу труда рыночных отношений, наличием различных форм организации труда и форм собственности, а также использованием труда работников индивидуальными предпринимателями в целях осуществления их предпринимательской деятельности.

Основные цели и задачи трудового права сформулированы в ст. 1 ТК РФ, вступившего в действие с 1 февраля 2002 г.:

«Целями *трудового законодательства* являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Таким образом, *основное предназначение трудового права* заключается в:

- ◆ социально-правовой защите работников;
- ◆ обеспечении благоприятных условий трудовой деятельности людей;
- ◆ защите законных прав и интересов работодателей;
- ◆ согласовании интересов работников, работодателей и государства в сфере социально-трудовых отношений.

ВОПРОС 2

Принципы правового регулирования трудовых отношений в России

Правовые принципы — это основополагающие идеи, лежащие в основе регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений. Они сформулированы в ст. 2 ТК. Многие из них направлены на реализацию конституционных прав и свобод граждан в области труда, а также норм международного права.

Основными принципами являются следующие.

1. **Свобода труда**, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, а также право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Этот принцип обеспечивается договорным методом привлечения к труду, основанным на соглашении сторон трудового договора. Административно-правовые методы привлечения к труду в современный период в России не применяются.

2. **Запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда.** *Принудительный труд* — это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия) в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве меры наказания за иные взгляды, противоположные установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

К принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в то время как в соответствии с законом он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с:

- ◆ нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;
- ◆ возникновением угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Принудительный труд не включает в себя:

- ◆ работу, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе;
- ◆ работу, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами;
- ◆ работу, выполняемую в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;
- ◆ работу, выполняемую вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров.

Запрет дискриминации в сфере труда предполагает предоставление всем гражданам равных возможностей для реализации своих трудовых прав; запрет ограничений в трудовых правах или получения преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, возраста, семейного положения и других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Юридической гарантией защиты является предоставление гражданину, считающему, что он подвергся дискриминации в сфере труда, права обратиться в Федеральную инспекцию труда или в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК).

3. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. В России создана государственная система защиты граждан от безработицы и содействия в трудоустройстве. Определен правовой статус безработного, установлены дополнительные гарантии трудоустройства отдельных категорий граждан, в том числе работников, высвобождаемых в результате ликвидации организаций, сокращения численности или штата работников, молодежи, инвалидов и некоторых других. Предусмотрена выплата пособий по безработице, стипендий лицам, направленным службой занятости на переобучение, профессиональную переподготовку, повышение квалификации. Осуществляется и множество других мероприятий, направленных на обеспечение граждан работой.

4. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопас-

ности и гигиены; права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Реализация этого принципа обеспечивается соответствующими институтами трудового права — охраны труда, рабочего времени и времени отдыха и др.

5. Обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи. При этом оплата труда должна быть не ниже установленного законом минимального размера.

Принцип установления *справедливой* оплаты труда предполагает соблюдение требований ст. 132 ТК об оплате *по труду*, т. е. в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Гарантиями реализации права на своевременную выплату заработной платы являются: установление ответственности (вплоть до уголовной) работодателя за задержку выплаты заработной платы и другие нарушения в оплате труда; материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы (ст. 236 ТК); право работника на приостановление в установленном порядке работы до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).

6. Обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и трудового стажа по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

7. Социальное партнерство в сфере труда, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Социальному партнерству как средству согласования интересов работников, работодателей и государства посвящены гл. 3–9 ТК.

8. Обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей. Реализация этого принципа обеспечивается установлением материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный по его вине работнику (гл. 37, 38 ТК).

9. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту.

Право на судебную защиту — конституционное право граждан (ст. 46 Конституции РФ). Трудовой кодекс расширил рамки судебной защиты

трудовых прав граждан, предоставив, в частности, им право обжалования в суд отказов в приеме на работу во всех случаях, когда гражданин считает отказ необоснованным (ст. 64 ТК).

Судебная защита не является единственным способом защиты; возможно обращение в другие государственные органы (в Федеральную инспекцию труда, в органы прокуратуры и т. д.), в общественные организации в рамках их компетенции.

Законодательством предусмотрен и новый способ защиты — *самозащита работниками трудовых прав* (ст. 379, 380 ТК), которая заключается, в частности, в возможности отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от работы, угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от работы за работником сохраняются все трудовые права.

10. Обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности. В ст. 21 Конституции РФ сказано: «Достоинство личности охраняется государством. Ничто не может быть основанием для его умаления». Защита чести, достоинства и деловой репутации работника осуществляется в судебном порядке в соответствии с нормами гражданского законодательства (ст. 150–152 ГК РФ). В трудовом законодательстве предусмотрено возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями работодателя, в том числе посягающими на честь и достоинство работника.

11. Обеспечение права на обязательное социальное страхование работников. Данное право регламентируется Федеральным законом «Об основах обязательного социального страхования» от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ (ред. от 05.03.2004). *Обязательное социальное страхование* — это часть государственной системы социальной защиты населения, предполагающая страхование работающих граждан от возможного изменения материального или социального положения, в том числе по не зависящим от них обстоятельствам. Работодатели обязаны страховать всех работающих по трудовому договору.

Страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию охватывает: оплату медицинскому учреждению расходов, связанных с предоставлением застрахованному лицу необходимой медицинской помощи; пособия по временной нетрудоспособности; пособия по беременности и родам, ежемесячные пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, единовременные пособия при рождении ребенка; пенсии по возрасту, инвалидности, при потере кормильца и некоторые иные выплаты.