

Научная статья

УДК: 349.2

DOI:10.17323/2072-8166.2024.1.93.111

Цели и задачи трудового законодательства как индикаторы публично-правовых начал современного трудового права



Марина Олеговна Буянова

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Россия 101000, Москва, Мясницкая ул., 20, mobuianova@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2428-8016>



Аннотация

В статье проводится анализ научной мысли о соотношении публично-правовых и частноправовых начал в регулировании трудовых отношений. При этом частноправовые начала присутствуют лишь в некоторых институтах трудового права (социальное партнерство, трудовой договор, заработная плата, рабочее время, время отдыха). Однако государство вмешивается и здесь, устанавливая нижние пределы договоренностей. Для всех остальных институтов характерны преимущественно публично-правовые начала. Таким образом, публично-правовые начала так или иначе присутствуют во всех институтах трудового права и значительно преобладают в большей его части. На основе исследования содержания закрепленных в Трудовом кодексе России целей и задач трудового законодательства дополнительно доказываем, что трудовое право относится к сфере публично-правового регулирования. Действующая Конституция России, закрепляя базовые принципы трудового законодательства, изначально определила вектор отнесения трудового права к публично-правовым наукам. В настоящее время ст. 1 Трудового кодекса закрепляет установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работника и работодателя в качестве целей трудового законодательства. При этом государство выступает основным регулятором и гарантом их осуществления, что дает основания отнести трудовое право к публично-правовым наукам. При исследовании современных целей правового регулирования трудовых отношений обращается внимание на то, что формулировка о целях и задачах трудового законодательства не способствует укреплению гарантий трудовых прав работников, создает усло-

вия ущемления прав работников, достигнутых в годы советской власти, и ведет к усилению социальной напряженности в обществе, поскольку государство поддерживает в большей степени работодателя (а не работника) в ущерб его правам и законным интересам. Между тем точная формулировка и законодательное закрепление целей и задач трудового законодательства будет способствовать развитию трудовых правоотношений, обеспечению законности в правоприменительной деятельности судебных и исполнительных органов государственной власти.



Ключевые слова

право; государство; публичное право; частное право; трудовое право; цель права; цели и задачи трудового законодательства.

Для цитирования: Буянова М.О. Цели и задачи трудового законодательства как индикаторы публично-правовых начал современного трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2024. Том 17. № 1. С. 93–111. DOI: 10.17323/2072-8166.2024.1.93.111

Research article

Labor Legislation Goals and Tasks as Indicators of Modern Labor Law Origin in Public Law



Marina O. Buyanova

National Research University Higher School of Economics, 20 Myasnitskaya Street, Moscow 101000, Russia, mobuianova@mail.ru <https://orcid.org/0000-0002-2428-8016>



Abstract

The article analyzes academic thought about the relationship between public law and private law principles in the regulation of labor relations. At the same time, private legal principles are present only in some institutions of labor law (social partnership, employment contract, wages, working hours, rest time). However, the state intervenes here by setting the lower limits of the agreement. All other institutions are characterized mainly by public law principles. Thus, public law principles are somehow present in all institutions of labor law and significantly prevail in most of it. Based on the study of the content of the goals and tasks of labor legislation enshrined in the Russian Labor Code, it is additionally proved that labor law belongs to the sphere of public law regulation. The Constitution of the Russian Federation fixing the basic principles of labor legislation initially defined the vector of attribution of labor law to public law science. In the study of modern goals of legal regulation of labor relations, attention is drawn to the fact that the current wording in the Labor Code of the goals and tasks of labor legislation does not contribute to strengthening guarantees of labor rights of employees, creates conditions for infringement of workers' rights achieved during the years of Soviet power and leads to increased tensions in human society, since the state supports the employer to a greater extent (and not the employee) to the detriment of his rights and legitimate interests. Meanwhile, the precise formulation and legislative consolidation of the goals and tasks of labor legislation will contribute to the development of labor relations, maintaining legality in the law enforcement activities of judicial and executive bodies of state power.



Keywords

law; state; public law; private law; labor law; purpose of law; goals and objectives of labor legislation.

For citation: Buyanova M.O. (2024) Labor Legislation Goals and Tasks as Indicators of Modern Labor Law Origin in Public Law. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, vol. 17, no. 1, pp. 93–111 (in Russ.). DOI: 10.17323/2072-8166.2024.1.93.111

Введение

Конституция Российской Федерации¹, провозгласив свободу труда, наделила каждого человека и гражданина конституционным правом свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Но она, в отличие от ранее действовавшей Конституции РСФСР 1978 г., не закрепила государственных гарантий этого права. Отказ государства от гарантий права на труд поставил перед законодателем проблему переосмысления целей и задач трудового законодательства в русле современных социально-экономических реалий, их определения, формулирования и адекватной реализации в нормах трудового права.

Формулируя в действующем Трудовом кодексе Российской Федерации (далее — ТК) цели и задачи трудового законодательства, законодатель конкретизирует применительно к сфере труда общую направленность правового регулирования на создание в России как социальном государстве условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Принимая закон, содержащий нормы трудового права, законодатель стремится дать желаемое направление развитию отдельных аспектов трудовых правоотношений, урегулировать область сферы труда с соблюдением всех общественных интересов.

В то же время законотворческий процесс обуславливает большую роль субъективного фактора в формулировании правовой нормы, поскольку означает процесс формирования и реализации воли законодателя. Кроме того, постоянно меняющиеся условия социально-экономической жизни ставят перед трудовым законодательством все новые задачи, требуют изменений в правовом регулировании трудовых отношений. Однако, реагируя на эти требования и внося поправки и дополнения в трудовое законодательство, российский законодатель не всегда соотносит их с провозглашенными и закрепленными в ТК целями и задачами трудового законодательства.

¹ Конституция Российской Федерации // Российская газета от 25.12.1993. № 237 (в ред. ФКЗ № 7 от 04.10. 2022).

Указанные особенности законотворческой деятельности в сфере правового регулирования трудовых отношений повышают опасность искажения целей и задач трудового законодательства при формулировании и закреплении отдельных положений в его нормах. Противодействие этим тенденциям невозможно без теоретического осмысления динамики целей и задач трудового законодательства и особенностей их реализации в правовых нормах, регулирующих отдельные аспекты трудовых отношений.

На основе анализа доктрины, действующего законодательства и юридической практики с использованием диалектического метода познания необходимо уточнить содержание современных целей и задач трудового законодательства, выявить характер их трансформации и доказать преимущества публично-правовых начал в правовом регулировании трудовых отношений.

1. Соотношение частноправовых и публично-правовых начал в регулировании трудовых отношений

Цели и задачи трудового законодательства конкретизируют общие цели правового регулирования общественных отношений применительно к сфере труда. Как подчеркивает И.И. Андриановская, «цели и задачи трудового права формируются в рамках целей и задач, поставленных перед всеми отраслями российского права. Они взаимосвязаны и взаимообусловлены, поскольку определяются и реализуются в русле государственных целей и задач» [Андриановская И.И., 2015: 82]. При этом государство формулирует цели и задачи каждой отрасли российского права на основе положений отечественной Конституции. Таким образом, Конституция, закрепив основные принципы правового регулирования трудовых отношений, определяет степень участия государства в этом процессе.

С.С. Алексеев, определяя основания отнесения отрасли права к публичному, указывал, что они напрямую связаны с властной, официальной деятельностью государства. Однако это не означает, что государство всегда непосредственно участвует в соответствующих правоотношениях. Главной чертой публично-правовых норм является направленность на обеспечение государственного или общественного интереса [Алексеев С.С., 2004: 42]. По мнению ряда специалистов [Сагандыков М.С., 2016: 110], трудовое законодательство, реализуя конституционные принципы в сфере труда, направлено на защиту как частных, так и государственных (общественных) интересов. В связи с этим процесс реализации дол-

жен предусматривать как частноправовую, так и публично-правовую направленность.

Вместе с тем нельзя забывать, что ряд отношений, непосредственно связанных с трудовыми (ст. 1 ТК), предусматривает обязательное участие государственных органов (например, правоотношения по надзору (контролю) за исполнением работодателем трудового законодательства). Эти отношения преимущественно регулируются публичными нормами права. Вопросы различных льгот, гарантий и компенсаций, с одной стороны, касаются частных интересов работника, а с другой — это результат реализации государственной защиты семьи, материнства и детства. В связи с этим трудно говорить об отнесении соответствующих норм исключительно к публичной или частной сфере права

Современное трудовое право характеризуется императивностью норм, ориентацией на защиту публичных, общественных интересов, иерархическими отношениями субъектов публичных отношений, односторонним волеизъявлением субъектов, широкой сферой усмотрения государственных органов и должностных лиц, санкциями преимущественно штрафного (карательного) характера, а также большой степенью централизованного регулирования. Это свидетельствует о доминирующей публично-правовой составляющей современного трудового права [Демидов Н.В., 2020: 205].

Однако в правовом регулировании отдельных институтов трудового права (социально-партнерских отношений, а также трудового договора) применяется частноправовой способ регулирования (т.е. диспозитивность норм). Между тем государство в регулировании этих институтов трудового права стремится достигнуть баланса публичных и частных интересов. Работник, являясь слабой стороной трудовых отношений, экономически зависит от работодателя, не обладает такими же ресурсами, а потому нуждается в защите государства от возможного произвола работодателя. Государство заинтересовано в том, чтобы работники получали заработную плату не ниже установленного минимума, работали в безопасных условиях и т.д., в то время как работодатели зачастую принимают решения с точки зрения экономической выгоды. Именно поэтому, регулируя трудовой договор, Закон устанавливает запреты и ограничения для работодателя и гарантии для работников при переводах, изменении определенных сторонами условий трудового договора, при расторжении трудового договора и т.д. Регулируя аспекты социального партнерства, законодатель устанавливает запреты на включение в содержание коллективных договоров и соглашений условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством [Бондаренко П.М., 2023: 76–78]. Таким образом, несовпадение экономи-

ческих интересов работника и работодателя требует вмешательства третьей силы — государства с соответствующим механизмом регулирования. Государство в данном случае выступает в роли уравнивающей силы, соблюдающей интересы обеих сторон [Штринева Т.И., 2001: 18].

2. Цели трудового законодательства

Основными факторами отнесения отрасли российского права к частному или публичному являются ее цели и задачи. Цели и задачи трудового законодательства сформулированы в ст. 1 ТК. Целями российского трудового законодательства являются: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; создание благоприятных условий труда; защита прав и интересов работников и работодателей. К задачам трудового законодательства ТК относит: создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства; правовое регулирование трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми.

Первой целью трудового законодательства ТК называет установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Понятие гарантии права представляет собой самостоятельную категорию, имеющую черты, объект воздействия, структуру, систему и методы реализации [Синюкова Т.В., 1991: 150–160]. Чаще всего под гарантиями прав понимают условия, средства, факторы, способствующие соблюдению этих прав. Так, Ю.Е. Туктаров пишет, что «гарантия есть социальное условие, обеспечивающее реальность вероятного явления, процесса» [Туктаров Ю.Е., 1999: 112–117].

Более полно эта проблема исследована применительно к гарантиям прав личности. Л.Д. Воеводин, анализируя гарантии прав личности, определяет их как условия и средства, обеспечивающие гражданам возможность осуществления ими своих прав [Воеводин Л.Д., 1972: 25]. А.И. Добровольская считает, что под гарантиями прав граждан следует понимать средства или способы, при помощи которых гражданам обеспечиваются возможности практического использования принадлежащих им прав [Добровольская А.И., 1980: 131]. А.С. Мордовец под гарантиями прав и свобод граждан понимает систему социально-экономических, политических, нравственных, юридических, организационных предпосылок, условий, средств и способов, создающих равные возможности граждан для осуществления своих прав, свобод и интересов [Мордовец А.С., 1997: 243]. Появление в теории права понятия гарантий прав явилось результатом развития юридической научной мысли, ос-

мысления проблем защиты прав отдельных личностей и объединений граждан. Это понятие базируется на основных принципах, выработанных человечеством: гуманизме, справедливости, законности, целесообразности, равноправии и других [Зарицкий А.В., 1999: 16].

По сути гарантии трудовых прав граждан есть система условий, необходимых для реализации трудовых прав и интересов граждан. Будучи закрепленными в законе, эти условия обеспечиваются принудительной силой государства и приобретают статус государственных гарантий. Установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан как цель трудового законодательства означает, что, во-первых, государство обязуется закрепить на законодательном уровне объем трудовых прав граждан, создающий необходимые предпосылки достойной жизни граждан и развития личности. Во-вторых, государство принимает обязанность защищать трудовые права граждан при их нарушении, т.е. обеспечивает их реализацию своей принудительной силой.

Часть 1 статьи 37 Конституции России закрепляет право каждого человека свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Конституционные положения о праве на труд тесно увязаны с целями трудового законодательства, обуславливая последние. Раскрывая эту связь, Конституционный Суд России отметил, что положения ст. 37 Конституции определяют «обязанность государства... обеспечивать надлежащую защиту прав и законных интересов работника, как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении... что согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как социальном правовом государстве»².

Однако действующая Конституция, в отличие от конституционного законодательства советского периода³, не гарантирует гражданам пра-

² Постановление Конституционного Суда России от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // СЗ РФ. 2005. № 13. Ст. 1209.

³ В соответствии со ст. 38 Конституции РСФСР 1978 г. право на труд трактовалось как получение гарантированной работы с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством и не ниже установленного государством минимального размера, — включая право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, профессиональной подготовкой, образованием и с учетом общественных потребностей. Это право обеспечивается социалистической системой хозяйства, неуклонным ростом производительных сил, бесплатным профессиональным обучением, повышением трудовой квалификации и обучением новым специальностям, развитием систем профессиональной организации и трудоустройства// Ведомости ВС РСФСР. 1978. № 15. Ст. 407.

ва на труд, поскольку в условиях рыночной экономики осуществление таких гарантий заведомо не реализуемо, а потому их закрепление в качестве конституционного положения носило бы чисто декларативный характер и было бы утопичным. Отказ государства от установления гарантий права на труд обостряет необходимость усиления гарантий иных трудовых прав работников и прав лиц, ищущих работу. Как пишет С.П. Маврин, «в условиях рыночной экономики все экономические, финансовые и организационные ресурсы, обеспечивающие применение труда работников, находятся в руках их работодателей... В силу этого работник представляет в трудовом правоотношении экономически более слабую сторону, что и предопределяет обязанность Российской Федерации как социального государства обеспечивать надлежащую защиту его прав и законных интересов»⁴.

Основные трудовые права и свободы граждан, установление гарантий которых является целью трудового законодательства, сформулированы в ч. 1 ст. 21 ТК «Основные права и обязанности работника» и в ч. 1 ст. 22 ТК «Основные права и обязанности работодателя». В перечень основных прав работника российский законодатель включает, в частности, право работника на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (абз. 4 ч. 1 ст. 21), и его право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами (абз. 12 ч. 1 ст. 21).

Говоря о работодателе, ст. 22 ТК прямо не закрепляет его права на защиту своих прав, но она предусматривает такие формы защиты им своих прав, как право требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей (абз. 5 ч. 1), право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности (абз. 6 ч. 1), право создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты их интересов и вступать в них (абз. 8 ч. 1). Как отмечает И.К. Дмитриева, «защита прав и интересов работодателя не исключается. Следует исходить из того, что в сфере трудовых отношений работодатель вправе осуществлять свои дисциплинарно-распорядительные и правоприменительные полномочия, а также заключать коллективный договор, участвовать в заключении социально-партнерских соглашений, принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права»⁵. Кроме того,

⁴ Комментарий к Конституции Российской Федерации (постатейный) / под ред. В.Д. Зорькина. М., 2011. С. 348.

⁵ Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М., 2012. С. 15.

в силу ч. 2 ст. 45 Конституции работодатель вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, в том числе в судебном порядке (ч. 1 ст. 46) и путем обращения в государственные органы и органы местного самоуправления (ст. 33). Аналогичное право ему обеспечивает ст. 352 ТК.

Таким образом, цель установления гарантий трудовых прав и свобод граждан охватывает также гарантии права работников на благоприятные условия труда и гарантии права работников и работодателей на защиту их прав и законных интересов. Поэтому следует признать, что указанные в ТК цели создания благоприятных условий труда и защиты прав и интересов работников и работодателей носят подчиненный характер по отношению к цели установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан. Их реализация способствует укреплению гарантий трудовых прав и свобод граждан, поэтому они должны рассматриваться не как самостоятельные цели трудового законодательства, а как его задачи.

3. Задачи трудового законодательства

Создание благоприятных условий труда является важнейшей задачей трудового законодательства. Эта задача непосредственно вытекает из положений Конституция, в которых закрепляется право каждого человека на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации (ч. 3 ст. 37).

Определение понятия условий труда дано в ст. 209 ТК: условия труда понимаются как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. В доктрине некоторые исследователи трактуют условия труда только в смысле указанных положений ст. 209 ТК РФ, включая в это понятие лишь производственные факторы [Тихомиров М.Ю., 2015: 5]; [Антипьева Н.В., 2011: 30]; [Кузеванов А.С., 2010: 48]. Однако в ст. 208 ТК законодатель дал определения понятиям, используемым в рамках раздела X ТК, т.е. применительно к отношениям по охране труда. Поэтому распространять понимание условий труда как совокупности факторов производственной среды и трудового процесса на все отношения, регулируемые трудовым законодательством, представляется не вполне обоснованным. Такая узкая трактовка понятия условий труда не соответствует позиции законодателя, выраженной в иных положениях ТК.

ТК устанавливает в качестве принципа правового регулирования трудовых отношений «обеспечение права каждого работника на спра-

ведливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска» (абз. 5 ст. 2). Из этой формулировки следует, во-первых, что законодатель включает в понятие условий труда не только факторы производственной среды и трудового процесса (условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены⁶), но также рабочее время и время отдыха. Во-вторых, законодатель рассматривает указанные факторы лишь как часть от всей совокупности факторов, составляющих содержание понятия условий труда, допуская, тем самым, его более широкое толкование. Из анализа иных положений ТК можно заключить, что трудовое законодательство относит к условиям труда также условия оплаты труда (ст. 45, абз. 5 ч. 2 ст. 57, ст. 132 и др.), условия, определяющие характер работы (абз. 8 ч. 2 ст. 57), организационные условия труда (ст. 74).

Таким образом, толкование условий труда только в смысле ст. 209 ТК не соответствует позиции российского законодателя. Оно ведет к неоправданному сужению цели трудового законодательства, что может способствовать необоснованным ограничениям трудовых прав граждан. Поэтому следует согласиться с точкой зрения специалистов, выделяющих условия труда в узком смысле (определение которых закреплено в ст. 209 ТК) и условия труда в широком смысле (которые представляют собой всю совокупность факторов трудовой деятельности работника) [Архипов В.В., 2007: 76]; [Шептулина Н.Н., 2005: 74].

ТК нацеливает трудовое законодательство не только на защиту прав и интересов работников, но и на защиту прав и интересов работодателей. В доктрине данное положение рассматривается как новелла. Так, С.Ю. Головина пишет: «Впервые ст. 1 ТК РФ объявляет целью трудового законодательства защиту прав и интересов не только работников, но и работодателей» [Головина С.Ю., 2008: 440].

Некоторые авторы, сравнивая цели и задачи действующего трудового законодательства с советским, отмечают, что основная цель действующего ТК — защитить как работника, так и работодателя [Куренной А.М., 2011: 13]. Действительно, определяя задачи советского трудового законодательства, Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970) и Кодекс законов о труде (КЗоТ РСФСР 1971 г. указывали на всемерную охрану трудовых прав работников, но не содержали

⁶ В ст. 74 ТК РФ законодатель употребляет также термин «технологические условия труда», понимая под ними техническое оснащение и технологию производства, т.е. факторы, относящиеся к факторам производственной среды и трудового процесса.

положений о защите прав работодателей. Однако фактически трудовое законодательство решало и задачу защиты прав работодателей. В условиях господства государственной и общественной собственности на средства производства в качестве работодателей выступали государство как совокупный работодатель и такие негосударственные организации, как колхозы и кооперативы. На защиту их прав в сфере трудовых правоотношений были направлены, в частности, решение таких задач трудового законодательства, как повышение эффективности общественного производства и укрепление трудовой дисциплины.

На работников возлагались такие обязанности, как блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество продукции, соблюдать технологическую дисциплину и др. (ст. 127 КЗоТ РСФСР), за нарушения которых администрация предприятия как представитель работодателя была вправе (и обязана) наложить дисциплинарное взыскание либо передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда или общественной организации (ст. 128, 129, 135, 138 КЗоТ). Таким образом, задача защиты прав работодателей не является совсем новой для российского трудового законодательства. Однако действующий ТК впервые прямо, а не косвенным образом, определил защиту прав работодателей в качестве цели трудового законодательства, закрепив ее непосредственно в законе.

Анализ задач трудового законодательства позволяет сделать вывод, что их формулировка в ст. 1 ТК) не совсем удачна. Во-первых, наделение их статусом «основных задач» стирает грань между целями и задачами трудового законодательства, поскольку цель представляет собой основную задачу. Смешение целей и задач законодательства затрудняет целенаправленное его совершенствование, способствует возникновению в нем в процессе законотворческой деятельности противоречий, неточностей и пробелов.

Во-вторых, закрепленные в ст. 1 ТК задачи трудового законодательства слабо увязаны с перечисленными в той же норме целями трудового законодательства. Трудно, например, объяснить, почему создание благоприятных условий труда объявляется целью, а создание условий для достижения согласования интересов сторон трудовых отношений — задачей трудового законодательства. На рассогласованность целей и задач трудового законодательства, как они сформулированы в ст. 1 ТК, обращалось внимание в юридической литературе. Так, В.П. Миронов, рассматривая цели и задачи трудового законодательства, отмечает: «Нельзя не заметить, что перечисленные цели не совпадают с изложенными в той же ст. 1 ТК РФ задачами. Хотя цели должны носить более глубокий

характер для регламентации отношений в сфере труда, а решение определенных задач служит достижению установленных в законодательстве целей» [Миронов В.И., 2005: 37].

В-третьих, эти задачи формулируются не в терминах требуемого результата, на который нацеливается трудовое законодательство, а в терминах процесса, деятельности, причем деятельности, носящей вспомогательный характер — «создание правовых необходимых условий для...» (т.е. деятельность по формированию условий, которые самостоятельно значения не имеют), «правовое регулирование...» (т.е. процесс воздействия права на общественные отношения [Марченко М.Н., 2002: 91], а не желаемый итог этого воздействия).

Из законодательного определения задачи создания необходимых правовых условий достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и интересов государства логически следует, что российский законодатель в качестве одной из целей, на достижение которой должно быть направлено трудовое законодательство, имеет в виду (хотя и не формулирует ее как самостоятельную цель) такое состояние трудовых отношений, при котором законные интересы их участников — работников, работодателей и государства — были бы оптимальным образом согласованы. Поэтому вполне обоснована точка зрения А.Ф. Нуртдиновой, которая отнесла к основной задаче трудового законодательства именно достижение оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а не создание необходимых правовых условий для этого, как это сформулировано в ст. 1 ТК [Нуртдинова А.Ф., 2015: 38].

Развивая эту мысль, следует признать целесообразным закрепление в ст. 1 ТК положения о достижении оптимального согласования интересов работников, работодателя и государства в качестве цели трудового законодательства. Необходимо также обратить внимание на то, что создание правовых условий непосредственно представляет собой процесс правового регулирования, т.е. обе задачи трудового законодательства сводятся к правовому регулированию. Между тем, отраслевое законодательство определяется как форма выражения отрасли права [Козырин А.Н., 2008: 14], т.е. как определенная форма правового регулирования некоторой группы общественных отношений. Таким образом, в формулировке задач трудового законодательства российский законодатель допускает тавтологию, что снижает четкость и ясность законодательных предписаний и чревато дезориентацией субъектов при применении ими норм трудового права.

Конкретизируя последнюю из сформулированных задач (правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений), ТК закрепляет перечень отношений, подлежа-

щих правовому регулированию трудовым законодательством. Следует заметить, что по сравнению с первоначальной редакцией ТК перечень отношений, подлежащих правовому регулированию, мало изменился. В него были добавлены отношения по обязательному социальному страхованию [Козырин А.Н. 2008: 15] и несколько изменена редакция формулировок отношений по профессиональному обучению работников⁷ и отношений по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства⁸, что уточнило их содержание, но не повлияло на их суть.

Закрепив перечень отношений, подлежащих правовому регулированию нормами трудового законодательства, российский законодатель определил тем самым предмет его правового регулирования и, соответственно, расширил содержание ст. 1 ТК. Такое решение спорно. На наш взгляд, целесообразно формулировку предмета правового регулирования трудового законодательства выделить в отдельную статью ТК.

Неточности в определении целей и задач трудового законодательства имеют негативные социальные последствия. В условиях рыночной экономики основной целью предпринимательской деятельности является извлечение максимальной прибыли. Поскольку работодатель – сильнейшая сторона трудовых отношений, ему невыгодно активное вмешательство государства в сферу трудовых отношений, направленное на максимально полное обеспечение трудовых прав работников. А.Ф Нуртдинова отмечает, что предприниматели неоднократно демонстрировали стремление «свести содержание правового регулирования трудовых отношений до необременительного минимума», что, по ее мнению, «свидетельствует если не об осознанном движении к «свободе от права», то о проявлении своеобразного «социального эгоизма», который, как показывает исторический опыт, ведет к обострению противостояния труда и капитала и даже с сугубо прагматической позиции ничего хорошего для общества не несет» [Нуртдинова А.Ф., 2015: 34]. Поэтому, определяя цели и задачи трудового законодательства, следует четко обозначить со-

⁷ Федеральный закон от 02.07.2013 № 185-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу законодательных актов (отдельных положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 27. Ст. 3477.

⁸ Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878; Федеральный закон от 18.07.2011 № 242-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам осуществления государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» // СЗ РФ. 2011. № 30 (ч. 1). Ст. 4590.

циальную направленность правового регулирования трудовых отношений, конкретизировать задачи, сделав акцент на защите трудовых прав наиболее уязвимых категорий граждан.

Прежде всего отметим, что, указывая в качестве цели трудового законодательства защиту прав и интересов работников и работодателей, законодатель не ставит задачи защиты прав и интересов лиц, ищущих работу. Между тем право на защиту от безработицы является конституционным правом каждого гражданина (ч. 3 ст. 37 Конституции), а защита от безработицы и содействие в трудоустройстве; провозглашаются одним из принципов правового регулирования трудовых отношений (абз. 4 ст. 2 ТК). В условиях отказа государства от прямого закрепления права на труд в качестве конституционного права каждого (Конституция провозглашает «право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию», но не собственно право на труд, как оно формулировалось в советском законодательстве⁹) повышается значимость защиты прав и законных интересов граждан от безработицы. Однако, как напоминает Р.Ф. Галиева, «принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве, упомянутый ст. 2 ТК, не нашел отражения в ст. 1 ТК» [Галиева Р.Ф., 2003: 53].

Закрепление права на защиту от безработицы в качестве одной из задач трудового законодательства будет способствовать также более полному выполнению Россией международных договоров в области защиты трудовых прав граждан, в частности, Международного пакта «Об экономических, социальных и культурных правах»¹⁰, ст. 6 которого обязывает государства-участников обеспечивать право на труд, которое включает право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом.

Отечественная Конституция в ст. 7 провозглашает Российскую Федерацию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, и устанавливает, что в стране охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты. Тем самым Конституция

⁹ См. ст. 40 Конституции СССР 1977 г. // Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик // Ведомости Верховного Совета СССР. 1977. № 41. Ст. 617.

¹⁰ Международный пакт от 16.12.1966 «Об экономических, социальных и культурных правах» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

ставит перед государством цель обеспечить социальную защищенность граждан, делая при этом акцент на обеспечении защищенности наиболее уязвимых категорий населения — лиц, имеющих детей, несовершеннолетних, инвалидов, пожилых. В русле трудового законодательства задачи повышения защищенности наиболее уязвимых категорий населения реализуются путем закрепления различных льгот, повышенных требований к условиям и охране труда и иных гарантий для таких категорий работников, как несовершеннолетние, беременные и кормящие женщины, инвалиды. В то же время законодатель не рассматривает защиту трудовых прав и интересов наиболее уязвимых категорий работников в качестве самостоятельной задачи трудового законодательства. Полагаем, что социальная значимость обеспечения и защиты трудовых прав наиболее уязвимых категорий работников требует включения ее в перечень задач трудового законодательства и закрепления в ст. 1 ТК.

Рассматривая достижение оптимального согласования интересов работников, работодателя и государства в качестве цели трудового законодательства, нужно заметить, что регулируя трудовые отношения, государство заинтересовано не только в соблюдении баланса трудовых прав и законных интересов работников и работодателей и обеспечении социального партнерства как необходимого условия стабильности общества, но также в том, чтобы трудовые отношения способствовали развитию экономики страны, укрепляли ее производственный и научно-технический потенциал. Данная цель, хотя и выходит за рамки трудового законодательства, достигается в том числе путем его применения. Этому служат положения о профессиональной подготовке (профессиональном образовании и профессиональном обучении) и повышении квалификации работников (дополнительном профессиональном образовании). Качественная профессиональная подготовка работника способствует не только получению им более высокооплачиваемой работы, и, следовательно, повышению качества его жизни, но также служит необходимым условием повышения производительности и качества труда, обеспечивая результативность производства и научно-технический прогресс. Поэтому целесообразно дополнить перечень задач трудового законодательства положением об обеспечении профессиональной подготовки и повышения квалификации работников.

В целях усиления целенаправленности трудового законодательства, устранения неточностей и восполнения пробелов в определении его целей и задач целесообразно изложить ст. 1 ТК в следующей редакции:

Статья 1. Цели и задачи трудового законодательства

Целями трудового законодательства являются: установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан; достижение

оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства.

Задачами трудового законодательства являются:

- обеспечение благоприятных условий труда;
- защита прав и интересов работников и работодателей;
- защита прав и интересов лиц, ищущих работу;
- обеспечение трудовых прав наиболее уязвимых категорий работников;
- обеспечение профессиональной подготовки и повышения квалификации работников.

Заключение

Цель трудового права как отрасли российского права — оптимальное состояние общества и протекающих в нем социальных процессов, такая система общественных отношений, которая полнее, чем ныне, способна обеспечивать достижение работниками, работодателями и государством их основных интересов. Таким образом, цель трудового права является собой концентрированное выражение общественного интереса.

Задачи отрасли трудового законодательства, являясь моментом сохранения цели, конкретизируют ее, способствуя точному ее пониманию субъектами правоприменительной деятельности и тем самым ее достижению. Достижение цели трудового законодательства осуществляется через реализацию его задач.

Значение определения целей и задач трудового законодательства имеет следующие аспекты:

- ценностное (аксиологическое) значение: цель отражает ценности общества, которые законодательство призвано защищать;

- организующее значение:

- цель и задачи трудового законодательства определяют направление его развития. Благодаря этой направленности обеспечиваются увязка норм закона, их взаимодействие и непротиворечивость, законодательство приобретает свойства целостности и системности;

- цель и задачи трудового законодательства задают рамки правового регулирования определенной группы общественных отношений, определяют предмет правового регулирования отрасли трудового права;

- значение для правоприменительной деятельности: цели и задачи трудового законодательства определяют содержание правоприменительной деятельности, они составляют внутренний момент деятельности самого правоприменителя.

Анализ содержания закрепленных в ТК целей и задач трудового законодательства позволяет сделать вывод, что трудовое право относится

к сфере публично-правового регулирования. Наличие в нем частноправовых норм отдельных ее институтов не являются превалирующими и не меняют указанной общей направленности данной правовой отрасли. Сформулированные в Законе цели и задачи трудового законодательства нуждаются в уточнении и дополнении.



Список источников

1. Алексеев В.П., Першиц А.И. История первобытного общества. М.: Высшая школа, 2004. 279 с.
2. Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве России: дис... д. ю. н. М., 2015. 325 с.
3. Антипьева Н.В. Климатические и экологические особенности местности в системе критериев дифференциации правового регулирования отношений по социальному обеспечению военнослужащих. Право в Вооруженных Силах. 2011. № 5. С. 190–199.
4. Архипов В.В. Изменение условий трудового договора как способ увольнения. Адвокат. 2007. № 2. С. 75–78.
5. Бондаренко П.М. Сочетание частноправовых и публично-правовых начал в регулировании отношений, возникающих на основании трудового договора. Молодой ученый. 2023. № 34. С. 76–78.
6. Воеводин Л.Д. Конституционные права и обязанности советских граждан. М.: Изд-во Московского университета, 1972. 300 с.
7. Галиева Р.Ф. Основополагающие принципы трудового законодательства (по материалам парламентских слушаний). Юрист. 2003. № 3. С. 53–55.
8. Головина С.Ю. Кодификация трудового законодательства. В кн.: Кодификация российского частного права. Под ред. Д.А. Медведева. М.: Статут, 2008. С. 234–266.
9. Демидов Н.В. Преимущество публично-правовых начал в отрасли трудового права России. Научные труды Российской академии юридических наук. Вып. 20. М.: Юрист, 2020. С. 204–207.
10. Добровольская А.И. Гарантии прав граждан в советском уголовном судопроизводстве. Советское государство и право. 1980. № 2. С. 128–135.
11. Зарицкий А.В. Гарантии прав личности при реализации юридической ответственности: Вопросы теории и практики: дис... к. ю. н. Коломна, 1999. 195 с.
12. Козырин А.Н. Современные проблемы систематизации образовательного законодательства. Ежегодник российского образовательного законодательства. Вып. 2. М.: ФЦОЗ, 2008. С. 5–30.
13. Кузеванов А.С. Учет условий труда в пенсионном обеспечении граждан в России и других странах ЕврАзЭС. Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 3. С. 44–49.
14. Куренной А.М. «Трудовой» мастер-класс. Трудовое право. 2011. № 4. С. 5–14.
15. Мордовец А.С. Гарантии прав личности: понятие и классификация / Теория государства и права. М.: Высшая школа МВД, 1997. 245 с.
16. Миронов В.И. Трудовое право России. Тверь: Управление, 2005. 523 с.

17. Нуртдинова А.Ф. Социальная ответственность бизнеса: правовые аспекты экономической концепции. Журнал российского права. 2015. № 1. С. 33–37.
18. Синюкова Т.В. Юридические гарантии как метод регулирования правового положения личности. Вопросы теории государства и права. Межвузовский сборник. Вып. 9. Саратов: Изд-во Саратовского университета, 1991. С. 150–160.
19. Сагандыков М.С. Сочетание частно-правовых и публично-правовых начал в процессе реализации конституционных принципов в сфере труда. Вестник ЮУрГУ. 2016. № 2. С. 109–114.
20. Тихомиров М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу: практическое пособие. М.: Изд-во М. Ю. Тихомирова, 2015. 77 с.
21. Туктаров Ю.Е. Понятие и особенности гражданско-правовых гарантий. Журнал российского права. 1999. № 10. С. 112–117.
22. Шептулина Н.Н. Роль законодательства о рабочем времени в обеспечении охраны здоровья работников (Продолжение). Трудовое право. 2005. № 5. С. 58–74.
23. Штринева Т.И. Современные принципы трудового права: автореф. дис... к. ю. н. СПб., 2001. 25 с.



References

1. Alekseev V.P., Pershits A.I. (2004) *A history of primitive society*. Moscow: Vysshaya shkola, 279 p. (in Russ.)
2. Andrianovskaya I.I. (2015) Continuity in Russian labor law. Doctor of Juridical Sciences Thesis. Moscow, 325 p. (in Russ.)
3. Antipyeva N.V. (2011) Climatic and environmental features in system of criteria for differentiation of regulating social security of personnel. *Pravo v vooruzhennykh silah*=Law in the armed forces, no. 5, pp. 190–199 (in Russ.)
4. Arkhipov V.V. (2007) Changing terms of employment contract as a method of dismissal. *Jurist*=Lawyer, no. 2, pp. 75–78 (in Russ.)
5. Bondarenko P. M. (2023) The combination of private law and public law principles in regulation of relations arising from employment contract. *Molodoy uchenyi*=Young researcher, no. 34, pp. 76–78 (in Russ.)
6. Demidov N.V. (2020) The advantage of public law principles in labor law in Russia. *Nauuchnye trudy rossiyskoy akademii juridicheskikh nauk*=The Russian Academy of Juridical Sciences. Researches, no. 20, pp. 204–207 (in Russ.)
7. Dobrovolskaya A.I. (1980) Guarantees of citizens' rights in Soviet criminal proceedings. *Sovetskoye gosudarstvo i pravo*=Soviet State and Law, no. 2, pp. 128–135 (in Russ.)
8. Galieva R.F. (2003) Principles of labor legislation (on materials of parliamentary hearings). *Jurist*=Lawyer, no. 3, pp. 53–55 (in Russ.)
9. Golovina S. Yu. (2008) Codification of labor legislation. In: Codification of Russian private law. D. A. Medvedev (ed.). Moscow: Statut, 447 p. (in Russ.)
10. Kozyrin A.N. (2008) Modern aspects of educational legislation systematization. *Ezhegodnik rossiyskogo oobrazovatel'nogo zakonodatel'stva*=Yearbook of Russian educational legislation, issue 2, pp. 5–30 (in Russ.)
11. Kurennoy A.M. Labor master class (2011) *Trudovoye pravo*=Labor Law, no. 4, pp. 5–14 (in Russ.)

12. Kuzevanov A.S. (2010) Working conditions in pension provision for citizens in Russia and other EurAsEC countries. *Trudovoye pravo v Rossii i za rubezhom*= Labor Law in Russia and abroad, no. 3, pp. 44–49 (in Russ.)
13. Mironov V.I. (2005) Labor law of Russia. Tver: Management Printing, 2005. 523 p. (in Russ.)
14. Mordovets A.S. (1997) Guarantees of individual rights: concept and classification. In: Theory of State and Law. Moscow: Internal Ministry Press, 245 p. (in Russ.)
15. Nurtidinova A.F. (2015) Social responsibility of business: legal aspects of economic concept. *Zhurnal rossiyskogo prava*=Journal of Russian Law, no. 1, pp. 33–37 (in Russ.)
16. Sagandykov M.S. (2016) The private law and public law principles in process of implementing constitutional principles in the sphere of labor. Southern Russia Federal University Bulletin, no. 2, pp. 109–114 (in Russ.)
17. Sinyukova T.V. (1991) Legal guarantees as a method of regulating individual status. In: Issues of theory of state and law. Collection of works, vol. 9, pp. 150–160 (in Russ.)
18. Sheptulina N.N. (2005) The role of legislation on working time in maintaining workers health. *Trudovoye pravo*=Labor Law, no. 5, pp. 58–74 (in Russ.)
19. Shrineva T.I. (2001) Modern principles of labor law. Candidate of Juridical Sciences Summary. Saint Petersburg, 25 p. (in Russ.)
20. Tikhomirov M. Yu. (2015) Concluding employment contract and applying for a job: a guide. Moscow: Tikhomirov Publishers, 77 p. (in Russ.)
21. Tuktarov Yu. E. (1999) Concept and features of civil legal guarantees. *Zhurnal rossiyskogo prava*=Journal of Russian Law, no. 10, pp. 112–117 (in Russ.)
22. Voevodin L.D. (1972) *Constitutional rights and duties of Soviet citizens*. Moscow: University Press, 300 p. (in Russ.)
23. Zaritsky A.V. (1999) Guarantees of individual rights in the implementation of liability. Candidate of Juridical Sciences Thesis. Kolomna, 195 p. (in Russ.)

Информация об авторе:

М.О. Буянова — доктор юридических наук, профессор.

Information about the author:

M.O. Buyanova — Doctor of Sciences (Law), Professor.

Статья поступила в редакцию 06.12.2023; одобрена после рецензирования 18.01.2024; принята к публикации 02.02.2024.

The article was submitted to editorial office 06.12.2023; approved after reviewing 18.01.2024; accepted for publication 02.02.2024.