О месте отношений по трудоустройству в предмете российского трудового права

О.Ю. Павловская

доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», кандидат юридических наук. Адрес: 101000, Российская Федерация, Москва, ул. Мясницкая, 20. E-mail: olga_pavlovskay@hse.ru

Аннотация

Среди прав, составляющих содержание правового статуса гражданина в сфере занятости, важнейшим является право на выбор места работы. Это право граждане реализуют путем прямого обращения к работодателю или путем посредничества органов службы занятости или иных организаций по содействию в трудоустройстве населения. До принятия Трудового кодекса Российской Федерации прежний Кодекс законов о труде содержал главу «Занятость и трудоустройство». Трудовой кодекс РФ такой главы не имеет. Регулирование правовых, экономических и организационных условий обеспечения занятости и гарантий реализации права граждан на труд, определяются в настоящее время не Трудовым кодексом Российской Федерации, а текущим законодательством, среди которого ведущее место занимает Закон РСФСР «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991. При этом в Особенную часть отрасли трудового права включен институт «Правовое регулирование занятости и трудоустройства». Он содержит нормы, определяющие права граждан в сфере занятости; правовой статус безработного, трудоустройство граждан, полномочия федеральных органов власти и органов власти субъектов РФ в сфере занятости, дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы, включая меры содействия занятости, и др. По этому поводу в юридическом сообществе развернута дискуссия, в центре внимания которой был и остается вопрос об отраслевой принадлежности отношений по трудоустройству. Поскольку полемика по этому вопросу не прекращается и он по-прежнему актуален, автор посвящает статью указанному вопросу. Подробно анализируются правовая природа отношений, возникающих при трудоустройстве граждан, мнения ряда российских ученых относительно рассматриваемого вопроса. Отдавая должное вкладу предшественников в науку трудового права, автор, в частности, отмечает, что было бы неправильным считать какой-либо из сложившихся научных подходов на правовую природу отношений по трудоустройству приоритетным. Придерживаясь указанной точки зрения, автор излагает свой взгляд на данный вопрос.

Ключевые слова

отношения по трудоустройству, содействие занятости, правовая природа, органы службы занятости, безработный, Трудовой кодекс РФ, работодатель, законодательство.

Библиографическое описание: Павловская О.Ю. О месте отношений по трудоустройству в предмете российского трудового права // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2017. № 1. С. 69–79.

JEL: K31; УДК:349

DOI: 10.17323/2072-8166.2017.1.69.79

Реализация возможности трудиться является объективной реальностью, необходимостью и основной потребностью существования человека в обществе. Среди прав, составляющих содержание правового статуса гражданина в сфере занятости, важнейшим является право на выбор места работы. Это право граждане реализуют путем прямого обращения к работодателю — организации, обладающей правами юридического лица, либо физическому лицу, занимающемуся предпринимательством или нуждающемуся в обслуживании личного потребительского хозяйства. По обоюдному согласию сторон заключается трудовой договор. Наряду с этим право на выбор места работы может быть реализовано путем посредничества органов службы занятости или с помощью других организаций по содействию в трудоустройстве населения. Один из известных российских ученых-трудовиков — И.Я. Киселев характеризовал посредничество как «одно из важнейших направлений государства на рынок труда с целью расширения занятости, оказания помощи безработным в подыскании работы, профориентации молодежи, содействия ее профессиональной подготовки»¹.

В обеих формах реализации права граждан на выбор места работы проявляется важнейший принцип правового регулирования рынка труда — принцип свободы трудового договора. Так, Конституция Российской Федерации (ст. 37), провозглашая принцип свободы труда, не закрепляет возможности получения каждым гарантируемой работы, но вместе с тем оставляет каждому право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Таким образом, Конституция гарантирует право на защиту от безработицы, поскольку свобода труда невозможна без обеспечения занятости.

Трудовое законодательство России, закрепляя гарантии реализации прав граждан на труд, установило, что государство гарантирует гражданам, постоянно проживающим на территории страны:

- свободу выбора вида занятости, в том числе работу с различными режимами труда;
- бесплатное содействие органов Федеральной государственной службы по труду и занятости в подборе подходящей работы и в трудоустройстве;
- бесплатное обучение новой профессии (специальности), профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования в системе службы занятости или по ее направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии;
- компенсацию согласно законодательству материальных затрат, в связи с направлением на работу в другую местность по предложению службы занятости;
- правовую защиту от необоснованного увольнения и др.

Указанные положения в общих чертах определяют государственную политику в области занятости и гарантии реализации права на труд².

Конкретное регулирование правовых, экономических и организационных условий обеспечения занятости и гарантий реализации права граждан на труд, как уже отмечено выше, определяются в настоящее время не Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ)³, а текущим законодательством: федеральными законами, подзаконными актами, а также нормативными правовыми актами субъектов федерации

¹ Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. М., 1999. С. 97.

² См.: Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. М., 2009. С. 202–203.

³ Хотя отдельные нормы данного института трудового права содержатся в его некоторых статьях, например, статьях раздела IX «Подготовка и переподготовка кадров» и др.

и органов местного самоуправления⁴. Ведущее место среди перечисленного законодательства занимает Закон РСФСР «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991⁵ (далее — Закон о занятости).

Важно отметить, что прежний Кодекс законов о труде (КЗоТ) содержал отдельную главу «Занятость и трудоустройство». Ныне действующий ТК РФ такой главы не имеет. При этом в Особенную часть отрасли трудового права включен институт «Правовое регулирование занятости и трудоустройства». Он содержит нормы, определяющие права граждан в сфере занятости, правовой статус безработного, трудоустройство граждан, полномочия федеральных органов власти и органов власти субъектов России в сфере занятости, дополнительные гарантии трудоустройства отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы, включая меры содействия занятости, и др.

По этому поводу в научной литературе нередко высказывались критические замечания со стороны ряда российских ученых⁶. Например, В.Г. Сойфер писал: «Тесной связи положений и статей Закона о занятости и ТК РФ нет, сказались разрыв во времени принятия этих документов, этапы социально-экономических преобразований, развитие рынка труда и прочее, ученые и специалисты неоднократно обращали внимание на необходимость и целесообразность соединить идеи и задачи этих двух важных источников правового регулирования социально-трудовых отношений; подготовка специалистов по трудовому праву давно идет по такому пути; учебники по предмету «Трудовое право» включают разделы (главы), касающиеся вопросов занятости и трудоустройства... настало время отразить это обстоятельство в Трудовом кодексе РФ»⁷.

Вне всякого сомнения, данный вопрос относится к числу дискуссионных и не находит однозначного ответа. Однако не исключено, что при дальнейшей модернизации трудового законодательства эта задача может быть разрешена и в ближайшей перспек-

⁴ См., напр.: Федеральный закон №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4553; Федеральный закон №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 // СЗ РФ. 1996. №3. Ст.148; Федеральный закон №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3032; Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // Собрание актов Президента и Правительства РФ от 15.02.1993 №7. Ст. 564; Постановление Правительства РФ от 22.06.1999 «О мерах по поддержанию занятости населения» // Российская газета. 1999. 6 июля; Постановление Правительства РФ от 12.11.1999 «О внесении изменений и дополнений в Положение об организации общественных работ» // Российская газета. 1999. 24 ноября; Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2000 № 3/1 «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышении квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения» // Бюллетень Министерства образования РФ. №5. 2000; Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 «О порядке регистрации граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы», «Правилами регистрации безработных граждан» и др.) // СЗ РФ. 2012. №38. Ст. 5103; Постановление Правительства РФ от 08.10.2012 № 1022 «Об утверждении положения о лицензировании деятельности, связанной с оказанием услуг по трудоустройству граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 42. Ст. 5713.

⁵ Ведомости Верховного Совета РСФСР. 1991. № 18. С. 565 и др.

⁶ См., напр.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М., 2007. С. 134; Сойфер В.Г. Занятость рабочих мест: некоторые актуальные проблемы // Законодательство и экономика. 2011. № 10. С. 62; Собченко О.В. Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации: автореф. дис... канд. юрид. наук. М., 2005.

⁷ Сойфер В.Г. Занятость рабочих мест: некоторые актуальные проблемы // Законодательство и экономика. 2011. № 10. С. 62.

тиве. При этом в центре дискуссии был и остается ключевой вопрос — о месте отношений по трудоустройству в предмете российского трудового права.

Отметим, что помимо трудовых отношений, согласно ст. 1 ТК РФ, трудовое законодательство регулирует следующие отношения, непосредственно связанные с трудовыми:

1. по организации труда и управлению трудом;
2. по трудоустройству у данного работодателя;
3. по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
4. по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
5. по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
6. по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
7. по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
8. по разрешению трудовых споров;
9. по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

К настоящему времени в теории трудового права разработана научная концепция довольно сложной структуры предмета отрасли, включающего трудовые и производные общественные отношения, которые по отношению к трудовым принято называть предшествующими, сопутствующими или вытекающими. В.С. Андреев, например, определял предмет трудового права как «трудовые отношения рабочих и служащих и некоторые другие, тесно с ними связанные»⁸. По мнению А.И. Процевского, «сам факт участия людей в общественном труде порождает систему отношений, предшествующих и сопутствующих ему, а также за ним следующих»⁹.

Трудовое отношение выступает ядром предмета отрасли, основным общественным отношением, которое регулируется нормами трудового права. В связи с этим и в теории трудового права, и в ТК РФ используется формула «трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения»¹⁰. В ТК РФ употребляется понятие «трудовые отношения», что не совсем точно. В строгом смысле слова существует одно трудовое отношение, возникающее между работником и работодателем, на что уже давно обращали внимание специалисты в области трудового права¹¹.

Переходя непосредственно к исследованию правовой природы отношений по трудоустройству, отметим, что в ТК РФ они определены как отношения по трудоустройству, но только у данного работодателя и являются предшествующими трудовым. Причем структура отношений по трудоустройству включает три группы отношений по поводу трудоустройства.

⁸ Советское трудовое право / под ред. В.С. Андреева. М., 1971. С. 3.

⁹ Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М., 1979. С. 28–29.

¹⁰ См.: Трудовое право: в 2 т. Т. 1 / отв. ред. Ю.П. Орловский. М., 2014. С. 18 (автор главы — А.Ф. Нуртдинова).

¹¹ Там же. См. также: Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М., 1949; Краснопольский А.С. Трудовое правоотношение и трудовой договор / Вопросы советского гражданского и трудового права. М., 1952.

Первую группу составляют отношения между органом службы занятости и лицом (безработным или ищущим работу), обратившимся с заявлением об оказании содействия в трудоустройстве.

Во вторую группу входят отношения между органом службы занятости и организацией-работодателем по оказанию содействия в подборе персонала, предоставлению информации о наличии вакантных и рабочих мест и т.д.

Третья группа отношений включает в себя отношения между гражданином, направленным органом службы занятости и работодателем.

Однако в науке трудового права отсутствует единое мнение в вопросе о включении отношений по трудоустройству в предмет трудового права¹². Одни авторы рассматривают законодательство о занятости как комплексное, включающее нормы трудового, административного, финансового права, права социального обеспечения и, отчасти, гражданского права, и обосновывают формирование комплексного межотраслевого института обеспечения занятости¹³.

Другие исследователи, являясь приверженцами административно-правового подхода к определению правовой природы отношений по трудоустройству, не включают названные отношения в предмет отрасли.

Так, В.С. Андреев считал, что они носят преимущественно административно-правовой характер, и исключал из производных отношений отношения между органами трудоустройства и работодателями¹⁴. Подобного мнения придерживался К.П. Уржинский¹⁵. Е.Б. Хохлов также отмечает, что отношения по трудоустройству «являются если не исключительно, то по преимуществу публично-правовыми»¹⁶. В.К. Бегичев ранее также исключал эти отношения из предмета отрасли, констатируя их государственно-правовой характер (хотя позднее он скорректировал свою позицию и включил в предмет трудового права отношения между гражданами и предприятиями по поводу поступления-приема на работу)¹⁷.

Не остались в стороне от рассматриваемой дискуссии и сторонники той точки зрения, что отношения по трудоустройству у данного работодателя составляют предмет трудового права, называя их «отношениями по обеспечению содействия занятости или «отношениями по трудоустройству»¹⁸. Так, например, Е.Е. Орлова¹⁹, исследуя правовую природу отношений по трудоустройству, приходит к выводу, что в настоящее время по

¹² Эта проблема подробно исследовалась, например, М.В. и А.М. Лушниковыми. См.: Лушников М.В., Лушников А.В. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 363–365.

¹³ См., напр.: Андреева Л.А., Медведев О.М. Трудовой договор в России. М., 2004. С. 21 и др.

¹⁴ См.: Трудовое право / под ред. В.С. Андреева. М., 1976. С. 7–8.

¹⁵ См.: Уржинский К.П. Трудоустройство граждан в СССР. М., 1967. С. 41–42.

¹⁶ Трудовое право России / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2007. С. 167 (автор главы — Е.Б. Хохлов.)

¹⁷ См.: Лушникова М.В., Лушников А.М. Указ. соч. С. 364; Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 28.; Советское трудовое право / под ред. Б.К. Бегичева и А.Д. Зайкина. М., 1985. С. 12.

¹⁸ См.: Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Указ. соч. С. 16; Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова. М., 2003. С. 133–136; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. М., 2015. С. 12; Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. М., 2004. С. 160–171; Орлова Е.Е. Правовая природа отношений, возникающих при трудоустройстве граждан // Российская юстиция. 2012. № 4 // СПС Консультант Плюс.

¹⁹ См.: Орлова Е.Е. Указ. соч.

своей природе отношения по трудоустройству у будущего (данного) работодателя являются организационными (процедурными), регулируются трудовым законодательством и составляют предмет трудового права²⁰.

В то же время А.Ф. Нуртдинова, чья точка зрения является наиболее логичной и убедительной, отмечает, что «отношения по трудоустройству традиционно относят к предмету трудового права»²¹, но при этом она вносит следующее уточнение. По ее мнению, отношения, входящие в первую группу (между органом службы занятости и лицом — безработным или ищущим работу) и вторую группу (между органом службы занятости и организацией-работодателем) носят административно-правовой характер. Отношения, составляющие третью группу (между гражданином, направленным органом службы занятости, и работодателем), в большей степени связаны с трудовым отношением, поскольку возникают между будущими сторонами трудового договора²². Свое мнение названный автор подтверждает тем, что «ТК РФ включает в круг отношений, регулируемых трудовым законодательством, только отношение между лицом, направленным органом государственной службы занятости (ГСЗ), и работодателем, который обязан рассмотреть вопрос о заключении трудового договора и сообщить о своем решении безработному (лицу, нуждающемуся в трудоустройстве) и соответствующему органу службы занятости»²³.

Данную точку зрения разделяет В.Ш. Шайхатдинов и другие авторы²⁴. В частности, М.В. и А.М. Лушниковы считают, что подобная позиция «представляется обоснованной, исходя из природы складывающихся отношений», т.е. «права и обязанности сторон определяются, подлежат правовой регламентации трудовым законодательством еще до возникновения трудовых отношений»²⁵.

Таким образом, сложилось три научных подхода к определению правовой природы отношений по трудоустройству, каждый из которых, безусловно, существенно дополняет учение о предмете трудового права и имеет соответствующую теоретико-правовую аргументацию. Однако, учитывая, что интерес к полемике по этому вопросу не снижается поскольку он по-прежнему актуален, было бы неправильным считать какой-либо из названных подходов приоритетным в исследуемой области. Придерживаясь данной точки зрения, попробуем отразить свой взгляд на данную проблему.

Первое из перечисленных нами ранее отношений по поводу трудоустройства возникает при обращении гражданина в Государственную службу занятости (ГСЗ) за содействием в поисках подходящей работы. На местах практическая работа по трудоустройству населения возлагается на территориальные органы службы занятости: центры занятости населения, которые выступают официальными органами трудоустройства. Они призваны выполнять посреднические функции, поскольку не обладают административно-правовыми полномочиями по отношению к работодателю. Тем не менее, акт направления на работу (на профессиональное обучение), выдаваемый органом трудоустройства, во многом предопределяет содержание соглашения гражданина с рабо-

²⁰ Там же.

²¹ См. Трудовое право: в 2 т. Т. 1. С. 25 (автор — А.Ф. Нуртдинова).

²² Там же.

²³ Там же.

²⁴ Шайхатдинов В.Ш. и др. Правовое регулирование содействия занятости населения. Екатеринбург, 2003. С. 14; Лушников М.В., Лушников А.В. Указ. соч. С. 363–364.

²⁵ Лушников М.В., Лушников А.В. Указ. соч. С. 363–364.

тодателем в процессе трудоустройства. В нем не только отражается предписание (рекомендация) принять гражданина на работу, но и указывается, по какой профессии, специальности, квалификации.

Второй вид правоотношений в сфере трудоустройства — это правоотношение: орган службы занятости — работодатель. Согласно Закону о занятости населения работодатели принимают участие в осуществлении государственной политики в области занятости. Содействие работодателей занятости осуществляется в различных формах. Главной из них следует признать соблюдение условий договоров, регулирующих трудовые отношения. Неукоснительное соблюдение работодателем условий трудовых договоров способствует стабилизации трудовых отношений, сокращению текучести рабочей силы. Кроме того, содействие занятости обеспечивается (п. 1 ст. 25 Закона о занятости):

а) оказанием помощи в трудоустройстве, прохождении профессионального обучения, получении дополнительного профессионального образования и предоставления сверх установленной законодательством дополнительной материальной помощи увольняемым работникам за счет средств работодателей;

б) созданием условий для профессионального образования, профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников, в том числе женщин в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) разработкой и реализацией мероприятий, предусматривающих сохранение и рациональное использование профессионального потенциала работников, их социальную защиту, улучшение условий труда и иные льготы;

г) соблюдением установленной квоты для трудоустройства инвалидов;

д) трудоустройством определенного органами исполнительной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления количества граждан, особо нуждающихся в социальной защите, или резервированием отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства таких граждан.

Правовой обязанностью работодателей является ежемесячное предоставление органам службы занятости:

- сведений о применении в отношении данной организации процедур несостоятельности (банкротства), а также информации, необходимой для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов;
- информации о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема инвалидов.

Если работодатель принимает на работу гражданина, направленного службой занятости, он в пятидневный срок возвращает в орган службы занятости направление с указанием дня приема гражданина на работу. При отказе в приеме на работу работодатель делает в направлении органа службы занятости отметку о дне явки гражданина и причине отказа в приеме на работу и возвращает направление гражданину.

Работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о состоянии рынка труда. Указанная информация может быть получена в электронной форме с использованием информационно-коммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет, включая единый портал государственных и муниципальных услуг, либо через многофункциональный центр государственных и муниципальных услуг (п. 1 ст. 26 Закона о занятости). Работодатель имеет право обжаловать действия органа службы занятости в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд в установленном законом порядке (п. 4 ст. 26 Закона о занятости).

Третий вид правоотношений в области трудоустройства — отношения гражданина, устраивающегося на работу через посредничество ГСЗ и работодателя. Это правоотно-

шение возникает с момента получения гражданином направления службы занятости. Гражданин, взяв такое направление и предъявив его работодателю, выражает, таким образом, желание заключить с ним трудовой договор. Но прием на работу может и не состояться. Содержание данного правоотношения заключается в обязанности гражданина предъявить направление ГСЗ работодателю и право (но не обязанность) последнего принять на работу данного гражданина. При этом работодатель принимает на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему с просьбой о трудоустройстве. Таким образом, в России отсутствует обязанность работодателя заключить трудовой договор с работником, имеющим направление службы занятости. Такое направление имеет только рекомендательный характер. Однако содержание этого правоотношения определяется основаниями возникновения трудового правоотношения и в значительной степени регулируется нормами ТК РФ.

Так, например, заключению трудового договора предшествуют обязанность работодателя ознакомить будущего работника под расписку с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ), а также предъявление потенциальным работником соответствующих документов, перечень которых предусмотрен ст. 65 ТК РФ.

Заключению трудового договора предшествует и выполнение определенных условий. Например, предварительный медицинский осмотр с целью определения пригодности трудоустраиваемого по состоянию здоровья для выполнения будущей работы, предупреждения профессиональных заболеваний при поступлении на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе на подземные работы (ст. 69 ТК РФ). Предварительные медицинские осмотры (обследования) проводятся при трудоустройстве на работы, связанные с движением транспорта, в организациях пищевой промышленности, общественного питания, лечебно-профилактических и детских учреждений (ст. 213 ТК РФ).

Прекращение отношений по трудоустройству обычно связывается с заключением трудового (ст. 57 ТК РФ) либо ученического договора (ст. 198 ТК РФ), т.е. с возникновением трудовых либо ученических правоотношений. Однако не исключено прекращение трудоустройства и до заключения указанных договоров. Это может иметь место в основном по инициативе трудоустраиваемого, а в отдельных случаях — и работодателя (например, несоответствие деловых качеств трудоустраиваемого предлагаемой работе, состояние здоровья и др.). Отметим, что ТК РФ предусмотрел соответствующие правовые предписания, обязательные для работодателя. В общей форме их содержание изложено в ст. 64 ТК РФ, которая запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора и предупреждает дискриминацию.

Подводя итог, сделаем следующие основные выводы.

Говоря о правовой природе отношений по поводу трудоустройства, констатируем, что их структура неоднородна и представляет собой три группы отношений по поводу трудоустройства.

Отношения, входящие в первую группу (между органом службы занятости и лицом — безработным, или ищущим работу), и во вторую группу (между органом службы занятости и организацией-работодателем) носят административно-правовой характер и не регулируются трудовым законодательством.

Отношения по трудоустройству у данного работодателя, составляющие третью группу (отношения между гражданином, направленным органом службы занятости и рабо-

тодателем), в значительной степени связаны с трудовым правоотношением, поскольку возникают между будущими (потенциальными) сторонами трудового договора. Их содержание предопределяется основаниями возникновения трудового правоотношения, регулируется ТК РФ и составляет предмет трудового права.

Таким образом, отношения по поводу трудоустройства, предшествующие трудовым, возникающие в связи с подысканием гражданами работы при содействии государственного органа службы занятости, включают три вида относительно самостоятельных, но при этом тесно взаимосвязанных отношений.

В ст. 2 ТК РФ в числе основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, закреплён принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве. Этот принцип является универсальным, поскольку распространяется не только на отношения работника, уже состоящего в трудовых отношениях, но также на отношения по трудоустройству:

- между лицом, ищущим работу, и будущим работодателем;
- на отношения по трудоустройству с участием государственной службы занятости;
- отношения по профессиональной подготовке и получению дополнительного профессионального образования по направлению службы занятости;
- отношения по выплате пособия по безработице и иным видам социальной поддержки безработных и др.

Таким образом, принимая во внимание тесную взаимосвязь названных выше отношений, точка зрения относительно включения в Трудовой кодекс РФ специальной главы, посвященной вопросам содействия занятости и трудоустройства, является не лишённой логического смысла и ее следует поддержать.

Библиография

- Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Изд-во Министерства юстиции СССР, 1948. 336 с.
- Андреева Л.А., Медведев О.М. Трудовой договор в России. Учебное пособие. М: МИР, 2004. 212 с.
- Бегичев Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юридическая литература, 1972. 243 с.
- Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. 3-е изд. перераб. и доп. М.: Юрист, 2001. 496 с.
- Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. М.: Дело, 1999. 728 с.
- Краснопольский А.С. Трудовое правоотношение и трудовой договор по советскому праву / Вопросы советского гражданского и трудового права. М.: Изд-во Академии наук СССР, 1952. С. 111–190.
- Кулакова С.В. Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. 26 с.
- Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. 940 с.
- Орлова Е.Е. Правовая природа отношений, возникающих при трудоустройстве граждан // Российская юстиция. 2012. №4 // СПС Консультант Плюс.
- Процевский А.И. Предмет советского трудового права. М.: Юридическая литература, 1979. 224 с.
- Собченко О.В. Некоторые правовые проблемы занятости населения в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005 30 с.
- Сойфер В.Г. Занятость рабочих мест: некоторые актуальные проблемы // Законодательство и экономика. 2011. № 10. С. 55–62.

Трудовое право: учебник / под ред. О.В. Смирнова и И.О. Снигиревой. 4-е изд. М.: Проспект, 2009. 624 с.

Трудовое право: в 2 т. Т.1: учебник для академического бакалавриата / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Юрайт, 2014. 302 с.

Шайхатдинов В.Ш. и др. Правовое регулирование содействия занятости населения. Екатеринбург. 2003, 172 с.

On Employment Relations as Part of Russian Labour Law

Olga Pavlovskaya

Associate Professor, Department of Labour Law, Law Faculty, National Research University Higher School of Economics, Candidate of Juridical Sciences. Address: 20 Myasnitskaya Str., Moscow 101000, Russian Federation. E-mail: olga_pavlovskay@hse.ru

Abstract

An integral right of a person in the sphere of employment is the right to the choice of job. The right is implemented by direct communication with the employer or by the assistance of employment agencies or other similar bodies. Prior to the modern Russian Federation Labour Code, the former Code (KZoT) contained a special chapter *Employment and Placement*. The current Labour Code does not have this chapter. Legal, economic and organizational conditions of employment are determined by the current legislative acts, in particular by RSFSR Law *On Employment of Population in the Russian Federation* dated April 19, 1991. It contains the rules determining the rights of citizens in employment; legal status of an unemployed person, powers and functions of federal and regional bodies; additional guarantees of employment for certain categories of citizens experiencing difficulties with employment. In this regard, academic community arranged a wide discussion which focused on the employment in a particular area. The interest to the discussion on the issue remains permanent in labour law. Hence the paper is devoted to the issue. The paper scrutinizes the legal nature of relations emerging under employment, the opinions of Russian researchers on this issue. The author's contribution may be represented by the thesis that it is irrelevant to consider any of the current approaches to the legal nature of employment relations as a priority. The application of the idea was the core of the author's research.

Keywords

labour relations, facilitating process of getting job, legal nature, employment agencies, unemployed person, Labour Code, employer, legislation.

Citation: Pavlovskaya O. (2017) Employment Relations as Part of the Russian Labour Law. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, no 1, pp. 69–79 (in Russian)

DOI: 10.17323/2072-8166.2017.1.69.79

References

- Aleksandrov N.G. (1948) *Trudovoe pravootnoshenie* [Legal Relations]. Moscow: Yuridicheskoye izdatelstvo, 336 p. (in Russian)
- Andreeva L.A., Medvedev O.M. (2004) *Trudovoy dogovor v Rossii. Uchebnoe posobie* [Labour Agreement in Russia. Manual]. Moscow: Mir Press, 212 p. (in Russian)
- Begichev B.K. (1972) *Trudovaya pravospособnost' sovetskikh grazhdan* [Labour Capacity of Soviet Citizens]. Moscow: Yuridicheskaya literatura, 243 p. (in Russian)
- Gusov K.N., Tolkunova V.N. (2001) *Trudovoe pravo Rossii: Uchebnik* [Russian Labour Law. Textbook]. Moscow: Yurist, 496 p. (in Russian)
- Kiselev I.Ya. (1999) *Sravnitel'noe i mezhdunarodnoe trudovoe pravo. Uchebnik* [Comparative and International Labour Law. Textbook]. Moscow: Delo, 728 p. (in Russian)

- Krasnopol'skiy A.S. (1952) *Trudovoe pravootnoshenie i trudovoy dogovor po sovetскому pravu* [Labour Relations and Labour Agreement under Soviet Law]. *Voprosy sovetskogo grazhdanskogo i trudovogo prava* [Issues of Soviet Civil and Labour Law]. Moscow: Akademia nauk SSSR, pp. 111–190.
- Kulakova S.V. (2003) *Nekotorye pravovye voprosy trudoustroystva v Rossiyskoy Federatsii: (Avtoref. dis. ... kand. yurid. nauk)* [Legal Issues of Employment in the RF. Summary of Candidate of Juridical Sciences Thesis]. Moscow, 26 p.
- Lushnikova M.V., Lushnikov A.M. (2006) *Ocherki teorii trudovogo prava* [Essays in the Theory of Labour Law]. Saint Petersburg: Yuridicheskiy tsentr Press, 940 p. (in Russian)
- Orlova E.E. (2012) *Pravovaya priroda otnosheniy, voznikayushchikh pri trudoustroystve grazhdan* [Legal Nature of Relations under Employment]. *Rossiyskaya yustitsiya*, no 4. SPS Konsul'tant Plyus.
- Orlovskiy Yu.P. (ed.) (2014) *Trudovoe pravo* [Labour Law]. Moscow: Yurait, 302 p. (in Russian)
- Protsevskiy A.I. (1979) *Predmet sovetskogo trudovogo prava* [Subject Matter of Soviet Labour Law]. Moscow: Yuridicheskaya literatura, 224 p. (in Russian)
- Sobchenko O.V. (2005) *Nekotorye pravovye problemy zanyatosti naseleniya v Rossiyskoy Federatsii: (Avtoref. dis... kand. yurid. nauk)* [Legal Issues of Employment in the RF (Summary of Candidate of Juridical Sciences Thesis)]. Moscow, 30 p.
- Shaykhautdinov V.S. (2003) *Pravovoye regulirovanie sodeistviya zanyatosti* [Legal Regulation of Promoting Employment]. Ekaterinburg, 172 p. (in Russian)
- Smirnov O.V., Snigireva I.O. (eds.) (2009) *Trudovoe pravo: uchebnik* [Labour Law. Textbook]. Moscow: Prospekt, 624 p. (in Russian)
- Soyfer V.G. (2011) *Zanyatost' rabochikh mest: nekotorye aktual'nye problemy* [Job Employment: Urgent Issues]. *Zakonodatel'stvo i ekonomika*, no 10, p. 55–62.