

Правоотношения в сфере занятости населения и трудовые правоотношения

ОРЛОВА Елена Евгеньевна, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового и предпринимательского права Юридического института Тамбовского государственного технического университета

Российская Федерация, 392000, г. Тамбов, ул. Советская, 106

Анализ правоотношений в сфере занятости населения, как «производных от трудового», «смежных с трудовым», «тесно связанных с трудовым», «неразрывно связанных с трудовым», «примыкающих к трудовому», «факультативных спутников трудовых», позволяет исследовать проблемы их взаимосвязи с трудовыми правоотношениями. Правоотношения в сфере занятости населения на основе присущих только им признаков выделены в особую группу и классифицированы по субъектному составу.

Ключевые слова: занятость, трудоустройство, служба занятости, правоотношения, безработный, работодатель.

Legal Relations in the Field of Employment and Labor Relations

E. E. Orlova, PhD in Law

The Institute of Law of the Tambov State Technical University

106, Sovetskaya st., Tambov, 392000, Russia

E-mail: elenaorlova@yandex.ru

The purpose of this article is to describe the legal relations in the field of employment and labor law relations. It is of immediate interest, because it is one of the important legal relations issues in jurisprudence. The article deals with the legal relations in the field of employment, which is of great scientific and practical importance, as it is implemented in legal relations subjective rights and duties of citizens in the field of employment. The analysis of the different viewpoints of scientists who studied the legal relations in the field of employment provides an opportunity to research the legal relations issues in the field of employment. The analysis of relations in the field of employment as “derivative from labor”, “related to labor”, “closely related to labor”, “indissolubly related to labor”, “adjoining to labor”, “elective satellites of labor” allows to research co-relation issues of the legal relations in the field of employment and labor law relation. The author defines a special group of the legal relations in the field of employment with certain characteristics and features. As a result of research all legal relations types of employment are presented and the classification of legal relations types by subject matter is carried out.

Keywords: employment, the employment service, relationship, unemployed, employer.

DOI: 10.12737/5276

Проблемы правоотношений занимают одно из ведущих мест в правоведении и имеют важное познавательное и практическое значение. Именно в правоотношениях реализуются субъективные права и обязанности граждан в сфере занятости населения. Указанные проблемы привлекали внимание многих ученых, как теоретиков, так и специалистов в области трудово-

го права (С. С. Алексеев, Н. Г. Александров, Л. Я. Гинцбург, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский, С. Ф. Кечекьян, В. Н. Скобелкин, Р. О. Халфина, В. И. Никитинский, Т. Ю. Коршунова, Л. А. Сыроватская, Е. В. Яшурина, Г. В. Сулейманова¹).

¹ См.: Алексеев С. С. Общая теория права. Т. 2. М., 1982; Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948; Гинцбург Л. Я. Со-

В. Н. Толкунова и К. Н. Гусов полагают, что в сфере правового регулирования занятости существуют три вида правоотношений по обеспечению занятости и трудоустройству: правоотношение между органом службы занятости и гражданином, обратившимся в этот орган с заявлением о помощи в подыскании подходящей работы и признании его безработным; правоотношение между органом службы занятости и работодателем, обязанным информировать эту службу о потребностях в кадрах, наличии вакантных мест, предстоящих массовых высвобождениях, принимать на вакантные места направляемых службой занятости подходящих работников; правоотношение между безработным, получившим направление от службы занятости, и соответствующим работодателем о приеме на работу². Аналогичной позиции придерживаются и авторы учебника по трудовому праву, подготовленного кафедрой трудового права Академии труда и социальных отношений³.

циалистическое трудовое правоотношение. М., 1977; Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978; Кечекьян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. М., 1958; Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999; Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении. М., 1974; Никитинский В. И., Коршунова Т. Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Советское государство и право. 1992. № 6; Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7; Яшурина Е. В. Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2003; Сулейманова Г. В. Правоотношения по обеспечению трудовой занятости населения в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2005.

² См.: Общая теория права и государства: учебник / под ред. В. В. Лазарева. М., 1994. С. 106—109.

³ См.: Трудовое право России: учеб. пособие / под ред. В. Н. Толкуновой. М., 1995.

Правоотношения в сфере занятости населения имеют ряд особенностей, позволяющих выделить их в особую группу. Назначение рассматриваемых правоотношений — способствовать наиболее быстрому установлению трудовых, учебных или предпринимательских отношений в строгом соответствии с требованиями законодательства⁴.

Отношения в сфере занятости населения именовались в науке трудового права по-разному: «производные от трудового», «смежные с трудовым», «тесно связанные с трудовым», «неразрывно связанные с трудовым», «примыкающие к трудовому». Несмотря на такую вариативность, отношения в сфере занятости населения всегда традиционно входили в предмет трудового права. Трудовой кодекс РФ в ст. 1 включает в предмет трудового права отношения по трудоустройству у данного работодателя. Это малая часть отношений, возникающих в сфере занятости на основании законодательства о занятости населения. Вместе с тем ТК РФ в ст. 2 среди основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений называет принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве.

Названный принцип является универсальным и распространяется не только на отношения между лицом и будущим работодателем по трудоустройству, но и на отношения по трудоустройству с участием государственной службы занятости, отношения по профессиональной подготовке, повышению квалификации и переподготовке по направлению службы занятости, отношения

С. 114—117; Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М., 2009. С. 113—116.

⁴ Субъективные права граждан могут быть реализованы и вне указанных правоотношений путем непосредственного обращения к работодателю.

по выплате пособия по безработице и иным видам социальной поддержки безработных. Такой широкий подход к определению правового института содействия занятости нашел отражение в современных учебниках по трудовому праву⁵. В них в структуру особенной части отрасли включается институт «правовое регулирование отношений в сфере занятости и трудоустройства», который содержит нормы, регулирующие права граждан в сфере занятости, правовой статус безработного, трудоустройство граждан, полномочия федеральных органов и органов исполнительной власти субъектов РФ в сфере занятости и др. Более того, некоторые авторы рассматривают безработного как особого субъекта трудового права. Они называют его вспомогательным субъектом трудового права с производной правоспособностью от способности основного субъекта трудового права — работника⁶.

Вот почему следует согласиться с мнением С. В. Кулаковой, что ст. 1 ТК РФ в этой части нуждается в изменении и в ней нужно указать все отношения по трудоустройству с последующим заключением трудового договора, а также отношения по внутреннему трудоустройству работающих по трудовому договору⁷.

Некоторые ученые, например А. Д. Зайкин, выделяют правоотношения по трудоустройству и заня-

тости как единство трех взаимосвязанных, но разных видов отношений, которые являются «факультативными спутниками» трудовых и являются отношениями, предшествующими трудовым, возникающим до их появления⁸. Однако такое деление не охватывает отношения, складывающиеся в процессе опережающего обучения, в процессе профессиональной подготовки непосредственно на производстве (ученичество) и др. Кроме того, отношения, возникающие в связи с выходом безработного гражданина на досрочную пенсию, не являются предшествующими трудовым, а следовательно, не входят в данный вид отношений.

Право на трудоустройство может существовать и после вступления лица в трудовые правоотношения с работодателем. Работая на одном предприятии, работник имеет право искать другую работу или работать по совместительству. Таким образом, наряду с трудовыми возникают другие правоотношения.

Представляется, что право на трудоустройство может быть реализовано и без вступления в трудовые правоотношения. Сюда можно отнести «занятых в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам; занимающихся предпринимательской деятельностью, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера» и других в соответствии со ст. 2 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

М. Ю. Лаврикова предлагала, исходя из двойственного (широкого и узкого) понимания занятости, включать в его содержание либо все правоотношения, возникающие при любой общественно-полезной деятельности, либо только правоотношения по трудоустройству. В системе трудоустройства она выделяет следующие виды отношений: по распреде-

⁵ См., например: Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2007. С. 249—293; Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. М., 2004. С. 148—172; Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. С. 199—224; Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2003. С. 104—120.

⁶ См.: Курс российского трудового права / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. Т. 2. М., 2001. С. 376.

⁷ См.: Кулакова С. В. Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 19—20.

⁸ См.: Российское трудовое право: учебник / под ред. А. Д. Зайкина. М., 1997. С. 123.

лению молодых специалистов и рабочих на основе договорных отношений; по направлению на работу в счет установленной брони (квоты); по трудоустройству работников, высвобождаемых в связи с реорганизацией производства; иные виды отношений⁹.

В современной научной литературе применительно к правоотношениям по содействию занятости и трудоустройству часто используется формулировка «правоотношения, тесно связанные с трудовыми»¹⁰. Авторы, употребляющие ее, часто опираются на высказывание Н. Г. Александрова о том, что поскольку такие правоотношения предполагают существование в настоящем, будущем или в прошлом трудовых правоотношений, то без трудовых правоотношений «бытие этих (производных) отношений было бы лишено смысла или вообще невозможно»¹¹. Действительно, часть отношений в сфере занятости населения является тесно связанной с трудовыми, но это только правоотношения по содействию в обеспечении занятости и трудоустройства, как они именуются в одном из учебников, изданных после вступления в силу ТК РФ¹². Таким образом, правоотношения в сфере занятости возникают до, наряду, после и без возникновения трудового правоотношения.

Называя правоотношения по трудоустройству и занятости «факультативным спутником» трудовых, А. Д. Зайкин фактически отождествляет их с трудовыми. По мнению В. Н. Скобелкина, к трудовым правоотношениям относятся отноше-

ния по поиску работы до обращения гражданина за получением работы и после такого обращения, до заключения с ним трудового договора, «поскольку они возникают по поводу обеспечения работой, то являются трудовыми»¹³, что представляется не совсем оправданным.

В связи с этим следует согласиться с точкой зрения А. М. Лушниковой о том, что отношения в сфере занятости населения являются производными от трудовых и, как связанные с ними, должны отвечать следующим двум признакам¹⁴:

1) эти отношения обусловлены трудовым правоотношением и существуют постольку, поскольку существует само трудовое отношение. Впервые определил этот признак обусловленности Н. Г. Александров (об этом см. выше);

2) производные отношения в своем субъектном составе имеют лишь одного из участников трудового отношения: либо работника, либо работодателя. Другим участником выступает третья организация в лице профсоюзного органа, органа по трудоустройству, органа контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и др. Впервые этот признак выделил и обосновал Л. Я. Гинцбург¹⁵.

Указанный перечень целесообразно дополнить признаками, присущими только правоотношениям в сфере занятости:

1) данные отношения возникают в связи с потребностью гражданина в обеспечении занятости и защите от безработицы.

2) данные отношения носят срочный характер (длятся в течение периода поиска подходящей работы и

⁹ См.: Лаврикова М. Ю. Правовое регулирование занятости населения в СССР: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1991. С. 13.

¹⁰ См.: Российское трудовое право: учебник для вузов. М., 1997. С. 122—123; Яшурина Е. В. Указ. соч. С. 4—5.

¹¹ Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. М., 1973. С. 174.

¹² См.: Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право: учебник для вузов. М., 2002. С. 70—74.

¹³ Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. М., 1982. С. 51.

¹⁴ См.: Лушников А. М., Лушников М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд. М., 2009. С. 378.

¹⁵ См.: Гинцбург Л. Я. Указ. соч. С. 159—160.

трудоустройства) и нацелены на удовлетворение потребностей гражданина в обеспечении занятости и защиты от безработицы;

3) в большинстве случаев такие отношения прекращаются в связи с возникновением трудовых правоотношений или иным удовлетворением потребности гражданина в обеспечении занятости.

К числу особенностей правоотношений в сфере занятости населения следует отнести и то, что они находятся на стыке различных отраслей права (государственного, международного, муниципального, трудового, гражданского, административного, права социального обеспечения, финансового права).

Основываясь на теоретических конструкциях и правоприменительной практике, предлагается определить правоотношения в сфере занятости населения как урегулированные нормами различных отраслей права общественные отношения между гражданами и организациями (и государственными, и негосударственными), оказывающими услуги в сфере содействия занятости населения, а также между организациями, имеющими целью содействие занятости населения.

Важно отметить, что, во-первых, правоотношения в сфере занятости населения — это связь с лицами, возникающая на основе норм права. Обусловленность правоотношений по организации занятости населения проявляется непосредственно (через потребности людей в обеспечении занятости, защите от безработицы) и через волю государства (издаваемые им юридические нормы).

Во-вторых, правоотношения в сфере занятости населения — это возникающая на основе норм права связь между лицами через их субъективные юридические права и обязанности в сфере занятости. Особая юридическая связь между лицами существует именно потому, что данные лица являются носителями прав и обязанностей. Юридические

нормы предоставляют одному лицу право в сфере занятости, на другое лицо возлагают обязанность в сфере занятости. А право и обязанность (в этом суть правоотношения) едины. Едины по своему объекту, своему фактическому содержанию, воплощенному для одного лица в том, что он может, а для другого — в том, что оно должно. В силу единства прав и обязанностей, которыми наделены разные лица в сфере занятости, они связаны между собой. Например, праву гражданина на участие в общественных работах корреспондирует обязанность службы занятости организовать и предоставить общественную работу.

Таким образом, правоотношения в сфере занятости включают:

1) правоотношения между органом службы занятости, выполняющим посредническую функцию органа трудоустройства, и гражданином, заинтересованным в получении работы и обратившимся в указанную службу;

2) правоотношения между органом службы занятости и организацией-работодателем, заинтересованной в подборе подходящих работников;

3) правоотношения между гражданином, заинтересованным в получении работы, и частным агентством по трудоустройству, участвующим в содействии занятости;

4) правоотношения между гражданином, заинтересованным в получении работы, и работодателем;

5) правоотношения между органом службы занятости и организацией, участвующей в содействии занятости (МСЭ, образовательные учреждения, федеральные органы государственной власти и управления; правоотношения с участием органов государственной власти и управления субъектов РФ и органов местного самоуправления);

6) правоотношения между работодателем и профсоюзами.

Первые четыре вида отношений являются предшествующими трудовым, т. е. отношениями по трудо-

устройству у данного работодателя. Между тем в советской и российской науке трудового права отсутствует единый подход к вопросу о включении отношений по трудоустройству в предмет трудового права. Некоторые советские исследователи (например, Б. К. Бегичев) вообще исключали эти отношения из предмета отрасли, констатируя их государственно-правовой характер¹⁶. В настоящее время эта позиция также имеет своих сторонников. Е. Б. Хохлов отмечает, что отношения по трудоустройству «являются если не исключительно, то по преимуществу публично-правовыми»¹⁷. Примечательно, что В. С. Андреев и К. П. Уржинский, авторы концепции обособления отношений по трудоустройству, признавали их преимущественно административно-правовой характер и исключали из производных отношений отношения между органами трудоустройства и работодателями¹⁸. Другие авторы первые четыре вида отношений относят к предмету трудового права, называя их либо отношениями по содействию обеспечения занятости и трудоустройству¹⁹, либо отношениями по трудоустройству²⁰.

Нельзя не согласиться с А. И. Процевским, который считает, что тру-

доустройство нельзя рассматривать как форму реализации права на труд²¹. Действительно, трудовое законодательство знает только одну форму реализации права на труд — трудовой договор. Однако обеспеченность работой может быть достигнута и без вступления гражданина в трудовые отношения (предпринимательская деятельность, выполнение работы по договорам гражданско-правового характера). Если к трудоустройству подключаются органы службы занятости, то возникают правоотношения между органом службы занятости и организацией, в которую направляется трудоустраиваемый, между трудоустраиваемым и организацией, которая впоследствии примет его на работу. Но и в таких случаях отношения гражданина и органа по трудоустройству (органа службы занятости) не всегда могут входить в группу отношений, тесно связанных с трудовым отношением. Например, если в орган службы занятости обратился гражданин, ранее никогда не работавший по трудовому договору, и этот орган оказал ему помощь в организации малого бизнеса, связи с трудовым правоотношением мы не обнаружим. Сказанное объясняет, почему не все правоотношения в сфере занятости, как производные от трудовых, регулируются трудовым законодательством. Вспомним, что в ТК РФ лишь ст. 26, 59, 178 частично регламентируют отношения в сфере занятости населения.

На наш взгляд, элементы, составные части правового механизма содействия занятости содержатся в целом ряде институтов трудового права: коллективные договоры и соглашения, трудовой договор, контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства — они органично вплетены в названные институты. Как справедливо отмечается в литературе, в сфере занятости возникает

¹⁶ См.: Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972. С. 28. Впоследствии он скорректировал свою позицию и включил в предмет трудового права отношения между гражданами и предприятиями по поводу поступления (приема) на работу (см.: Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева и А. Д. Зайкина. М., 1985. С. 12).

¹⁷ Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. С. 167 (автор главы — Е. Б. Хохлов).

¹⁸ См.: Трудовое право / под ред. В. С. Андреева. М., 1976. С. 7—8; Уржинский К. П. Трудоустройство граждан в СССР. М., 1967.

¹⁹ См.: Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Указ. соч. С. 111—114; Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. С. 160—171.

²⁰ См.: Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. С. 146—150.

²¹ См.: Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.

множество правоотношений разного субъектного состава и содержания. С этой точки зрения часть их может быть отнесена к коллективным правоотношениям в сфере труда, другая часть — к индивидуальным, третья — к контрольно-надзорным либо юрисдикционным²². Законодатель из комплекса отношений в сфере занятости населения в разряд производных вывел отношения по трудоустройству у работодателя исходя из природы складывающихся между участниками отношений. Из этого можно сделать вывод о том, что права и обязанности сторон определяются, подлежат правовой регламентации трудовым законодательством еще до возникновения трудового правоотношения. Они обладают признаками производных отношений, так как, во-первых, обслуживают трудовое отношение, а во-вторых, в этом правоотношении не исключается участие государственных или частных служб занятости. Здесь мы солидарны с Н. Г. Александровым, который по поводу правоотношений по трудоустройству отмечал, что они могут быть связаны с трудовыми, но не в виде спутника, а в качестве возможной предпосылки последних²³. В связи с этим названные правоотношения не являются отношениями, производными от трудовых в их классическом значении.

Правоотношения по трудоустройству у данного работодателя являются по своей природе организационными (процедурными). Содержание этих отношений предопределяется характером оснований возникновения трудового правоотношения (ст. 16 ТК РФ). Это могут быть переговоры лица, ищущего работу, и работодателя, в ходе которых работодатель выясняет, соответствует ли претендент по деловым качествам предлагаемой работе. ТК РФ

в ст. 64 запрещает необоснованный отказ в приеме на работу, а в ст. 65 устанавливает перечень документов, которые работодатель вправе потребовать от будущего работника при трудоустройстве. До возникновения трудового правоотношения участники производного отношения по трудоустройству также в рамках правового поля определяют условия будущего трудового договора. При этом в трудовой договор не могут включаться условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 5 ТК РФ). Иные дополнительные организационные правила предшествуют возникновению трудового правоотношения в результате избрания на должность (ст. 17 ТК РФ), избрания по конкурсу (ст. 18 ТК РФ) и т. д. Таким образом, производные отношения по трудоустройству у работодателя фактически регулируются действующим трудовым законодательством, составляют предмет отрасли трудового права.

В перспективе неизбежна легализация особого вида отношений с участием частных агентств занятости (лизинговых агентств). Эти агентства наряду с трудовым посредничеством выполняют ряд других функций по упорядочению отношений на рынке труда (рекрутинг, лизинг персонала и т. п.). Названные отношения должны стать предметом правового регулирования трудового права.

К числу отношений, предшествующих трудовым, следует отнести и отношения по профессиональной подготовке (ученичество)²⁴. Проанализировав действующий ТК РФ (ст. 198), можно отметить, что эти отношения могут быть как предшествующими (с лицом, ищущим работу), так и сопутствующими (ученический договор с работником данной

²² См.: Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. С. 166.

²³ См.: Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. С. 175.

²⁴ См.: Советское трудовое право / под ред. К. С. Батыгина. М., 1975. С. 111.

организации является дополнительным к трудовому договору).

К сопутствующим можно отнести правоотношения между органом службы занятости и организацией, участвующей в содействии занятости (МСЭ, образовательные учреждения, федеральные органы государственной власти и управления; правоотношения с участием органов государственной власти и управления субъектов РФ и органов местного самоуправления); правоотношения между работодателем и профсоюзами. На наш взгляд, они имеют одну и ту же правовую природу и могут быть названы социально-партнерскими (коллективными) отношениями²⁵.

С учетом сказанного в совокупности общественных отношений, составляющих предмет правового регулирования занятости, следует выделять: а) правоотношения, связанные с приобретением правового статуса безработного; б) правоотношения, связанные с реализацией правомочий безработного; в) правоотношения с участием субъектов специальной компетенции в сфере занятости населения: правоотношения с участием органов государственной службы занятости; правоотношения с участием негосударственных организаций, оказывающих услуги в сфере содействия занятости населения; г) правоотношения с участием субъектов общей компетенции в сфере занятости населения: правоотношения с участием федеральных органов государственной власти и управления; правоотношения с участием органов государственной власти и управления субъектов РФ и органов местного самоуправления; д) правоотношения с участием органов социального партнерства в сфере занятости населения: правоотношения с участием координационных комитетов содействия занятости населения; пра-

воотношения с участием работодателей; правоотношения с участием коллективов работников профессиональных союзов; е) правоотношения с участием органов МСЭ; ж) правоотношения с участием образовательных учреждений; з) правоотношения с участием работодателей.

По субъектному составу правоотношения в сфере занятости можно классифицировать на следующие группы:

1) правоотношения между органами службы занятости и лицами, ищущими работу: а) информационные правоотношения (информирование незанятых граждан); б) профориентационные отношения (профессиональная ориентация, психологическая поддержка);

2) правоотношения между органами службы занятости и безработными гражданами: а) правоотношения по профессиональному обучению, переобучению, повышению квалификации; б) правоотношения по трудоустройству (организация общественных работ, организация временного трудоустройства несовершеннолетних, выпускников общеобразовательных учреждений среднего и высшего профессионального обучения, трудоустройство за счет квотирования рабочих мест, трудоустройство у данного работодателя); в) правоотношения по материальной поддержке безработных граждан (выплата пособия по безработице, оказание материальной помощи, материальной поддержки, выплата стипендий в период обучения по направлению органов службы занятости, направление на досрочную пенсию);

3) правоотношения в сфере занятости населения с участием субъектов, призванных содействовать занятости: а) правоотношения с участием органов МСЭ; б) правоотношения с участием образовательных учреждений; в) правоотношения с участием работодателей; г) правоотношения с участием субъектов общей компетенции в сфере занятости

²⁵ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Указ. соч. С. 378.

населения: правоотношения с участием федеральных органов государственной власти и управления; правоотношения с участием органов государственной власти и управления субъектов РФ и органов местного самоуправления; д) правоотношения с участием органов социального партнерства в сфере занятости населения: правоотношения с участием координационных комитетов содействия занятости населения; правоотношения с участием работодателей (в рамках социального партнерства); правоотношения с участием коллективов работников профессиональных союзов.

Библиографический список

- Александров Н. Г. Трудовое правоотношение. М., 1948.
- Алексеев С. С. Общая теория права. Т. 2. М., 1982.
- Бегичев Б. К. Трудовая правоспособность советских граждан. М., 1972.
- Гейхман В. Л., Дмитриева И. К. Трудовое право: учебник для вузов. М., 2002.
- Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.
- Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2003.
- Иванов С. А., Лившиц Р. З., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории. М., 1978.
- Кечебян С. Ф. Правоотношения в социалистическом обществе. М., 1958.
- Кулакова С. В. Некоторые правовые вопросы трудоустройства в Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003.
- Курс российского трудового права / под ред. С. П. Маврина, А. С. Пашкова, Е. Б. Хохлова. Т. 2. М., 2001.
- Лаврикова М. Ю. Правовое регулирование занятости населения в СССР: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 1991.
- Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: в 2 т. Т. 1: Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. 2-е изд. М., 2009.
- Никитинский В. И., Коршунова Т. Ю. Правовое регулирование трудовых отношений работающих собственников // Советское государство и право. 1992. № 6.
- Общая теория права и государства: учебник / под ред. В. В. Лазарева. М., 1994.
- Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М., 1972.
- Российское трудовое право: учебник / под ред. А. Д. Зайкина. М., 1997.
- Российское трудовое право: учебник для вузов. М., 1997.
- Скобелкин В. Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. М., 1982.
- Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.
- Советское трудовое право / под ред. Б. К. Бегичева и А. Д. Зайкина. М., 1985.
- Советское трудовое право / под ред. К. С. Батыгина. М., 1975.
- Советское трудовое право / под ред. Н. Г. Александрова. М., 1973.
- Сулейманова Г. В. Правоотношения по обеспечению трудовой занятости населения в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Ростов н/Д, 2005.
- Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7.
- Трудовое право / под ред. В. С. Андреева. М., 1976.
- Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. М., 2004.
- Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2007.
- Трудовое право России: учеб. пособие / под ред. В. Н. Толкуновой. М., 1995.
- Трудовое право: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. М., 2009.
- Уржинский К. П. Трудоустройство граждан в СССР. М., 1967.
- Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении. М., 1974.
- Ящурина Е. В. Основные особенности правоотношений по трудоустройству в России: дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2003.